# SEE FOLLOWING NOTE

# VOIR NOTE CI-APRÈS

PARTS OF THE ORIGINAL DOCUMENT ARE OF POOR REPRODUCTIVE QUALITY.

MICROMEDIA LIMITED HAS ATTEMPTED TO PRODUCE THE BEST POSSIBLE COPY.

---

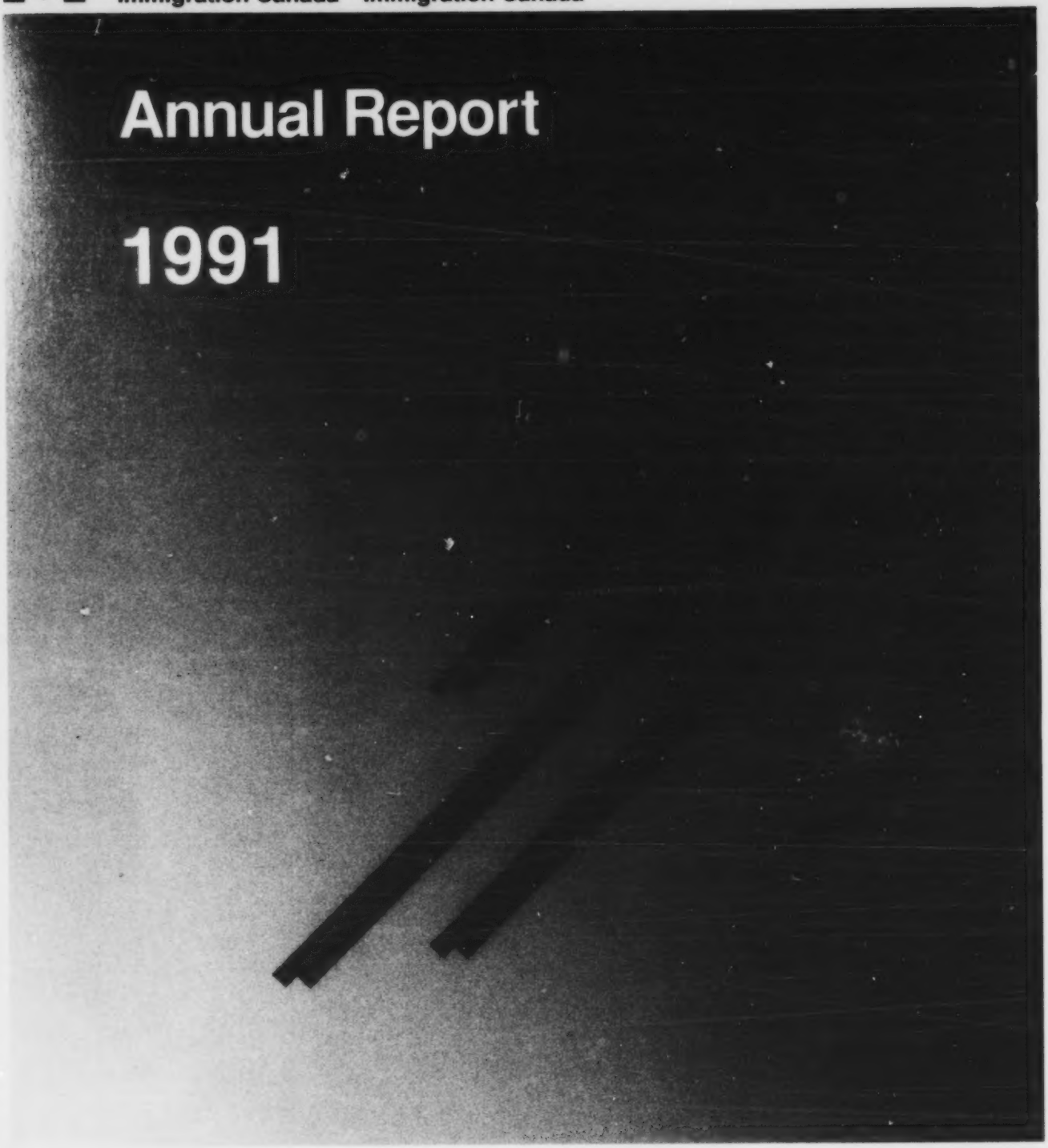
CERTAINES PARTIES DU DOCUMENT ORIGINAL SONT DE PIÈTRE QUALITÈ DE REPRODUCTION.

MICROMEDIA LTEE A ESSAYEE DE PROCURER LE MEILLEUR EXEMPLAIRE POSSIBLE.

Employment and Immigration Canada
Emploi et Immigration Canada

# Annual Report

# 1991



Employment Equity

Canada

# ERRATUM

Le deuxième paragraphe de la Section intitulée Respect de la Loi, à la page 2 du Rapport annuel sur la Loi sur l'équité en matière d'emploi, 1991 doit se lire :

Une accusation pèse contre Murray Hill Limousine Services de Montréal pour avoir négligé de déposer son rapport d'équité en matière d'emploi pour l'année 1989.

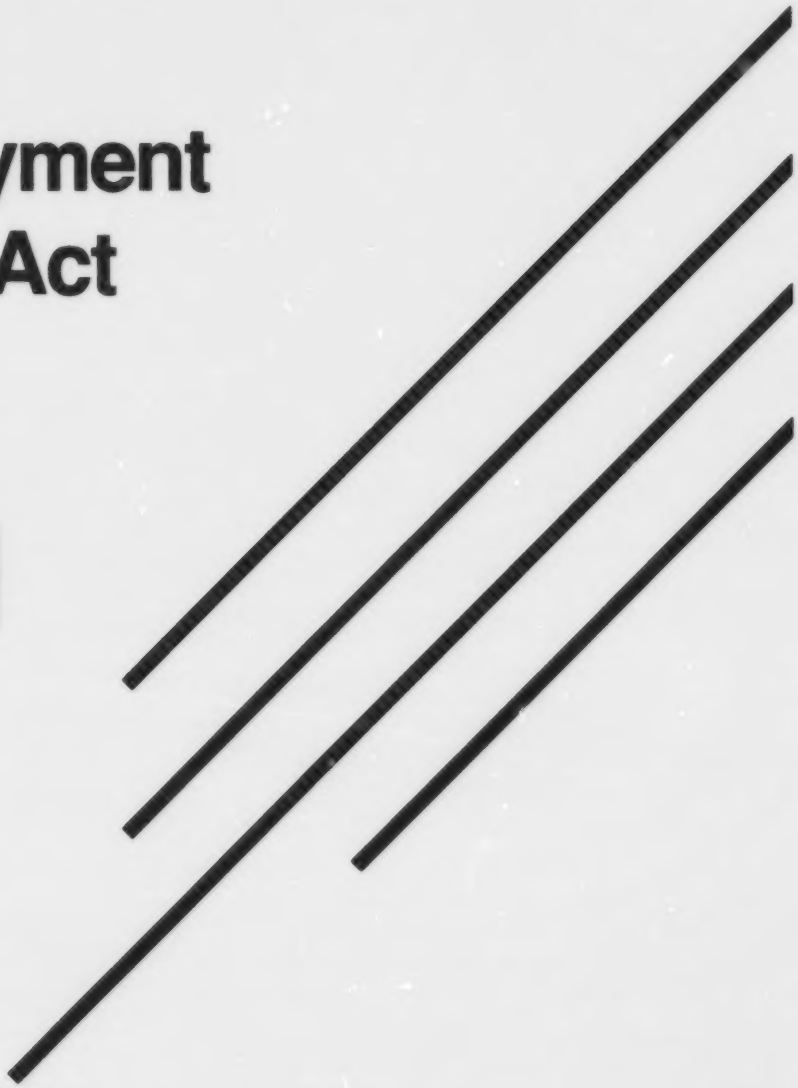
The second paragraph of the section titled Compliance Cases, on page 2 of the Annual Report on the Employment Equity Act, 1991, should read:

Charges are pending against Murray Hill Limousine Services Ltd., of Montreal for failing to file its 1989 Employment Equity Report.

# Annual Report

# Employment Equity Act

# 1991



LM-185/11/91

Monique Vézina
Minister of State for Employment and Immigration

Minister of State
for Employment and Immigration

CANADA

Ministre d'État
à l'Emploi et à l'Immigration

His Excellency
The Governor General of Canada

May it please your Excellency:

It gives me great pleasure to table in Parliament the 1991 Annual Report on Employment Equity. This is now the fourth year for which the results of employers subject to the Act have been available.

The Employment Equity Act recognizes that implementing employment equity requires special measures and the accommodation of differences. In that spirit, and in order to provide Canadians with a better understanding of the activities needed to implement an employment equity program, the present report contains information on the qualitative measures taken by employers to achieve a work force that is more representative of designated groups.

We are at an important stage in the implementation of the Employment Equity Act. This fall, a Parliamentary Committee was established to undertake a comprehensive review of the provisions and operation of the Employment Equity Act. In preparation for the review, a series of public consultations have been undertaken in the past year. In this process, I have heard a range of views expressed on ways to make the Employment Equity Act more effective. I look forward to the results of the review as the next step towards the achievement of an equitable work force.

Equity in the workplace is essential not only for the realization of social justice and fairness, but also for the economic prosperity for Canada as a whole. Only through the full participation of all Canadians in the labour force, and by drawing on the broad range of skills and talents available, will Canada be in a position to compete successfully in the global market economy.

Respectfully submitted,

Monique Vézina

Ottawa, Canada K1A 0J9

92-03894/

# TABLE OF CONTENTS

PAGE

Introduction ..... 1

Summary of Changes ..... 5

1. Qualitative Measures and Good Faith Efforts ..... 7

2. Setting the Context ..... 13

3. The Designated Groups Profiles ..... 19
   Women ..... 21
   Aboriginal Peoples ..... 25
   Persons with Disabilities ..... 31
   Members of Visible Minorities ..... 37

4. Assessment of Employers' Results ..... 43

Parliamentary Review of the Employment Equity Act ..... 57

Appendix A: Notes on Data ..... A-1

Appendix B: Tables: The Designated Groups in the Work Force under the Act ..... B-1

Produced by Public Affairs and
the Employment Equity Branch

If you require additional copies of this annual report, please contact:

Public Enquiries Centre
Public Affairs Branch
Employment and Immigration Canada
140 Promenade du portage
Hull, Québec
K1A 0J9

Tel.: (819) 994-6313

If you require an audio-cassette of this annual report, please contact:

Public Enquiries Centre
Employment and Immigration Canada
140 Promenade du portage
Hull, Québec
K1A 0J9

Tel.: (819) 994-6313

© Minister of Supply and Services Canada 1991

Cat. No. MP1-4/1991

ISBN 0-662-58683-2

# INTRODUCTION

Employment Equity is generally recognized as good social policy. Most people would agree that it is unjust to have a society in which particular groups are denied employment opportunities and benefits for reasons unrelated to ability. Employment equity is also good economic policy because it contributes to competitiveness and economic prosperity. In a rapidly changing environment that is characterized by the globalization of markets and an accelerating pace of technological change, employers must foster organizational cultures in which people are important and innovation and excellence are nurtured. A commitment to employment equity helps create such an organizational culture by recognizing that people are the single most important resource to the firm. Employment equity encourages the principles of sound human resource management and promotes diversity in the workplace. The cultures, values and skills which diversity contributes to a firm enhances its ability to recognize opportunities and solve problems.

## Federal Employment Equity Programs

In 1986, the federal government announced three mandatory employment equity programs. The first, the Employment Equity in the Federal Public Service, is administered by the Treasury Board. Two other programs include the Legislated Program, or the **Employment Equity Act**, and the **Federal Contractors Program**. They apply to the private sector. Both are administered by Employment and Immigration Canada. Employment equity involves the establishment of goals and timetables to achieve an appropriate representation of designated groups. It involves not only identifying and eliminating employment barriers and discriminatory practices, but also instituting special measures and accommodating differences.

The **Employment Equity Act**, proclaimed in 1986, represents a milestone in Canadian history. One of the first of its kind, the legislation requires employers covered by the Act to implement programs which will help to ensure that members of the four designated groups (women, aboriginal peoples, persons with disabilities and members of visible minorities) achieve equitable representation and participation in the work force. It also requires employers to report annually on the results of these programs. This Act applies to employers employing 100 or more employees in federally regulated activities such as banking, interprovincial transportation and communications.

The **Federal Contractors Program**, also introduced by the federal government in 1986, applies to suppliers of goods and services to the federal government. This program requires federal contractors to achieve and maintain a fair and representative work force.

## Verification of Employer Reports

On behalf of the Minister, the Employment Equity Branch of Employment and Immigration Canada receives annual employers' reports and validates them. The Branch determines whether or not employers are reporting in compliance with the Employment Equity Act and Regulations. Employers can submit additional documentation or clarification. In some instances, corrections are received too late for printing. In these cases, the report is available on request from the Employment Equity Branch.

## Employment Equity Computerized Reporting System

To help employers fulfill their reporting obligations, Employment and Immigration Canada has designed a computerized tracking and reporting system. The Employment Equity Computerized Reporting System was distributed to all federally regulated employers two years ago. For the 1990 reporting year, over 45% of these employers used the system to produce their annual statistical reports. The increased use of the computerized reporting system has resulted in more accurate reporting and less need for amendments. A similar system is now available to employers covered by the Federal Contractors Program.

## Annual Report to Parliament

The Employment Equity Act requires that the Minister of Employment and Immigration table in Parliament an annual report which consolidates and analyzes the employment equity data submitted by employers. These include the employment equity profile of designated groups in the federally regulated work force. The first annual report covering 373 employers was tabled in 1988. The second and third annual reports consolidated 374 and 368 employers' reports, respectively. This year's report consolidates data from 361 employer reports.

## Public Scrutiny

Public scrutiny is an important mechanism for enforcing the Employment Equity Act. The employment equity reports filed by individual employers are available for public inspection at libraries across Canada. Copies can also be purchased from Supply and Services Canada. The pamphlet "Where to Find Employers' Reports" provides further information on how to obtain employment equity reports.

Public access to employers' reports is valuable for several reasons. Employers can compare their rates of progress to that of other companies. By having access to these reports, designated group members and organizations can analyze the reports to identify areas of inequity. Some organizations use information in the reports as a basis for working with employers to increase the effectiveness of their recruiting. Public disclosure of each employer's report also provides individuals and organizations with the information they need to initiate a complaint under the Canadian Human Rights Act in instances where there is reasonable evidence of systemic discrimination.

## Compliance Cases

On June 18, 1991, Canada Messenger & Transportation Systems Inc., of Winnipeg, pleaded guilty to the charge of failing to file its 1989 Employment Equity Report before June 1st 1990 and was sentenced to a fine of $1,600. On passing sentence, the court took into consideration as a mitigating factor, the fact that the employer had filed its 1989 report before the trial.

On October 31, 1991, Murray Hill Limousine Services Ltd., of Montreal, pleaded guilty to the charge of failing to file its 1989 Employment Equity Report. The employer was sentenced to a fine of $3,000.

For the 1990 reporting year, all employers subject to the Act filed their reports. Six employers did not meet all the requirements of the Act, due to unusual circumstances. These reports were identified with a special note on the top cover of the reports before they were made available to the public.

## The Federal Contractors Program

As noted earlier, the Federal Contractors Program is administered by Employment and Immigration Canada (EIC). This mandatory employment equity program is directed toward employers who do business with the federal government. Since October 1986, organizations with 100 or more employees who bid on government contracts of $200,000 or more have been required to certify their commitment to implementing an employment equity program. Contractors must identify and remove artificial barriers to selecting, hiring, promoting and training members of the designated groups, and they must increase the participation of designated groups at all levels of employment.

Under the program, 1,358 organizations representing over one million employees have signed certificates of commitment to employment equity. Some 872 employers are currently subject to compliance review.

Of those, 250 have been found in compliance and another 205 are still under review. In the past year, EIC has carried out follow-up reviews to examine the results reported by employers. To date, nine follow-up reviews have been concluded, and 13 are continuing. The right to bid on government contracts was withdrawn from two contractors found in non-compliance — one in 1988 and the other in 1989. Since then, both companies have submitted acceptable work plans and introduced programs to achieve employment equity. As a result they have been reinstated on the bidding source list.

## Employment and Immigration Canada Initiatives

EIC provides a range of employment-related programs to encourage and support employment equity initiatives of employers and workers. For example, through the Employment Equity Branch and Regional Employment Equity Consultants, EIC provides employers with technical advice, information and tools to help them develop and implement programs and fulfil their reporting requirements. Employers are provided with comprehensive data on the availability of designated group workers in the Canadian work force. Employers, designated group associations and other stakeholders are also provided with training, materials, information and guidance to assist them in reducing barriers to employment for designated group members and in making full use of EIC programs and services.

Various employer-oriented programs assist in human resource planning and implementing employment equity. When appropriate, employers also receive financial assistance in training employees. Worker-oriented Programs consist of a wide variety of services that benefit workers, such as employment counselling and training. Information may be obtained either at one of the 499 Canada Employment Centres, or itinerant services that visit nearly 200 remote or isolated communities across the country.

The Canadian Jobs Strategy provides jobs and skills to Canadians, particularly those on unemployment insurance and designated group members who are unemployed. The Canada Employment Centres also help potential employees from designated groups to learn about job opportunities through EIC job boards. Some positions on these boards may state a preference for qualified applicants from designated groups.

Beginning in 1991, EIC gradually began introducing a new Employment Program and Service Framework. The new Framework forms an essential part of the Labour Force Development Strategy. It consolidates all the employment services offered by the Canadian Jobs Strategy. Four programs are available under the Framework:

- **Information and Special Initiatives: Working with Client Partners and the Community** brings together EIC's front-line CEC services. They include Labour Exchange (a clearing house for information on job vacancies), Service Needs Determination, Labour Market Information and the research activities of the former Innovations Program.

- **Employability Improvement: Assistance to Workers** helps worker clients overcome their disadvantages in the labour market through training, counselling and other means.

- **Labour Market Adjustment: Working with Employers** encourages employer clients to assume primary responsibility for skills training and human resource adjustment in the workplace. EIC assistance is offered in training design and human resource planning. When appropriate, the program shares the cost of training for an employer's staff.

- **Community Development** assists communities experiencing high unemployment to become self-sufficient by increasing employment opportunities in these communities.

EIC recognizes that the four designated groups have higher unemployment rates and lower average wages than the rest of the work force, and that they are disproportionately represented in a narrow range of occupations. Therefore, it is important to try to solve the pre-employment problems of designated group members in order to help them prepare for the labour market. Accordingly, EIC has a number of initiatives to help designated group members acquire the skills they need to gain full access to the labour market. It

has set goals for the participation of designated groups in its regular programs and services, and will assess the effects of these programs on the designated-group work force.

Several EIC programs are aimed at increasing the participation of designated groups. For example, some programs provide funds to employers who hire persons with disabilities participating in the Canadian Jobs Strategy training programs. These funds are used to modify the work site or provide materials on audio cassette or in Braille. In addition, EIC provides funding to the Job Accommodation Network. The Network enables employers interested in hiring persons with disabilities to review the case histories of other employers who have successfully accommodated workers with disabilities.

Other programs and services also benefit members of designated groups. For example, Outreach/Employment Assistance projects help overcome employment barriers by enlisting the aid of community-based organizations to extend employment services to clients whose needs may be better served through these projects.

The announcement of the Canadian Labour Force Development Board is a milestone in the development of labour market policies in Canada. The Board's main role is to advise and make recommendations to the Minister of Employment and Immigration on federal training activities and human resource development. The Board represents a vehicle for governments to work with business, labour, social action groups and training providers to deal with training and human-resource issues. Representatives of designated groups participate to ensure that their concerns are heard. The move to establish the Board came from the labour-market partners themselves. It is the result of widespread consultations among representatives of business, labour, social action groups and training providers, under the auspices of the Canadian Labour Market and Productivity Centre (CLMPC).

Among the issues which the Board will address are the development of a training culture among all labour-market partners, standards for skills training and certification to promote access to jobs and portability of skills, standards of equity and access to training programs, guidelines on the allocation of funds for skills training, links between education and training systems, sectoral and community training initiatives and high-quality counselling services.

Parallel consultation processes were undertaken between EIC and the Aboriginal peoples through the *Pathways to Success* document that led to the formation of the National Aboriginal Management Board. Regional boards are expected to become operational during 1992-93. These boards will ensure that training and other human resource development activities are managed with direct input from Aboriginal peoples.

## The Canadian Human Rights Commission

The Employment Equity Act and the Canadian Human Rights Act serve a complementary function. Copies of employers' reports filed with EIC are sent to the Canadian Human Rights Commission and provide valuable information on the status of designated groups within particular organizations. Under the Canadian Human Rights Act, the Commission has the authority to initiate an investigation where there are reasonable grounds to believe that systemic discrimination exists. Individuals or organizations may also file a complaint with the Human Rights Commission against an employer. As of October 1991, complaints have been filed against 32 employers subject to the Employment Equity Act.

## International Interest

The Employment Equity Act exemplifies an approach to achieving a representative work force that is new and innovative in Canada and North America. Representatives of many other countries are also studying the Act as model legislation representing a proactive approach to achieving equality in employment. Several delegations have come to Canada to study our mandatory programs. Canada also plays a lead role in discussions about employment equity at meetings of the Organization for Economic Co-operation and Development, and numerous requests for information and consultations have been received from countries around the world.

# SUMMARY OF CHANGES

Many employers reported that their business operations had been adversely affected by the downturn in the Canadian economy during 1990. This economic downturn was reflected in the substantial decline in employment opportunities reported for the work force covered under the Act during the year. Nevertheless, there were indications of improvement for each of the designated groups.

- Women increased their representation from 42.53% to 43.74%.

- Aboriginal peoples increased their representation very slightly from .79% to .85%.

- The representation of persons with disabilities changed very little, increasing very slightly from 2.34% to 2.39%.

- Members of visible minorities increased their representation from 6.67% to 7.09%. Their representation is now slightly greater than it was in the Canadian labour force in 1986 (6.3%).

- The net effect of hiring and termination activities of employers contributed to increasing the representation of women, aboriginal peoples and members of visible minorities.

- Women and aboriginal peoples had an increased share of full-time hirings.

- Women, aboriginal peoples, persons with disabilities and Members of visible minorities had an increased share of full-time promotions.

- The representation of the designated groups increased in several occupational groups:

  - The representation of women increased in 11 out of 12 occupational groups.

  - The representation of aboriginal peoples increased in 8 out of 12 occupational groups.

  - The representation of persons with disabilities increased very slightly in 10 out of 12 occupational groups.

  - The representation of members of visible minorities increased in 10 out of 12 occupational groups.

- The chapter Assessment of Employers' Results indicates which employers improved the situations of the designated groups in the past year through hirings and promotions. These employers were given an "a", as noted below:

  - 129 employers received an "a" for the progress of women.

  - 39 employers received an "a" for the progress of aboriginal peoples.

- 28 employers received an "a" for the progress of persons with disabilities.
- 87 employers received an "a" for the progress of members of visible minorities.

– In a special report outlining employers' initiatives in support of employment equity, many employers continued to highlight special recruitment initiatives aimed at reaching and attracting members of designated groups.

– Several employers also indicated the importance of building partnerships with universities, colleges and other interested stakeholders to increase the representation of designated groups.

# QUALITATIVE MEASURES AND GOOD FAITH EFFORTS

## Introduction

This chapter highlights the strategies that federally regulated employers are following to implement their employment equity programs. All employers who are subject to the Employment Equity Act are obligated to correct the disadvantages in employment traditionally faced by designated groups. To comply with the Employment Equity Act, it is expected that employers undertake a process to manage change. In doing so, employers must develop detailed action plans which contain specific support programs and special measures (generally called qualitative measures) to increase the representation of designated groups.

This chapter presents information from employers' executive summaries that form part of the annual statistical reports. As well, the chapter includes information volunteered by employers describing special corporate initiatives to accelerate change and remedy underrepresentation. These initiatives are grouped according to six broad categories:

**Recruitment Systems**

Corporate initiatives and programs to broaden the recruitment pool and increase representation of designated group members.

**Training and Development**

Initiatives aimed at promoting and improving the occupational distribution of designated group employees.

**Reasonable Accommodation**

Employment policies, practices and support mechanisms intended to accommodate differences of designated group employees.

**Creating an Equity Environment**

Activities that foster a work environment which is conducive to employment equity.

**Communication**

Communication strategies that contribute to achieving a positive equity environment.

**Constraints**

Constraints and restrictions reported by employers that have affected their employment equity programs.

## 1. Recruitment Systems

Employers report that outreach recruitment activities have been one of the most significant strategies for reaching and attracting members of designated groups. Several employers have attributed the hiring of designated group members to direct referrals from community organizations and agencies representing designated groups. These referrals have occurred as a result of efforts to strengthen and build on established relationships.

Many employers have organized pre-employment courses and information interviews in an effort to broaden recruitment and attract candidates from designated groups. One employer, in transportation,

developed sample test books for job applicants so they could become familiar with tests pertinent to the industry. Other employers developed pamphlets and brochures on interviewing techniques. Another employer in the communications industry conducted information sessions specifically for designated group candidates. This employer provided information about the organization and jobs within the company and provided counselling on resumés, interviews and careers. This employer reported that four persons with disabilities and one aboriginal person had been hired as a result of the 36 information interviews which were part of this initiative.

One employer in the mining industry developed pre-employment courses in conjunction with an educational institution and with support from Employment and Immigration Canada. This course was designed to assist Saskatchewan northerners of aboriginal descent to qualify for entry level jobs in the employer's northern operations. Graduates of the program are being offered employment as vacancies occur.

Most employers reported their continued participation in several recruitment-oriented activities at job fairs and career days in educational institutions at all levels. These efforts included making presentations in schools to encourage designated groups to pursue studies in industry-related fields and attending seminars and conferences on recruitment and employment equity. To increase the visibility of their recruitment activities, an employer in the communications industry produced a recruitment video to be shown in universities and colleges. These activities took place at the local, regional and national levels.

Because many jobs require specified educational levels, one employer developed an interesting approach to attract future employees:

- In conjunction with an educational institution and several Boards of Education, one employer in the communications industry participated in a one-week summer "Engineering Camp" for female grade 11 students where they were provided with hands on experiments in engineering. The employer saw this as a long term initiative and future plans include investing time at the curriculum level. A similar program at the elementary school level is also planned.

To increase the success rate of designated group applicants, employers have continued to participate in various internship programs. Several of these employers reported the significance of building partnerships with university and college institutions and other stakeholders in an effort to develop internship and work placement programs. For example:

- The major banks participated in a four-month bridging program focusing on native employment. The program provided students with combined classroom and specialized customer service and teller skills training. One bank reported hiring four aboriginal persons from this program.

- Some employers in the telecommunications industry developed a partnership with an association representing native business. A one-year, cost-shared program provided work experience and developed additional skills for the participants. Although in one case a student left to pursue another field of study, these employers found the program to be a positive experience. They reported to have learned a great deal about the difficulties faced by native people with regard to seeking and retaining employment.

- One employer, in broadcasting, formed a partnership with a national non-profit organization dedicated to training people with physical disabilities to enter the labour force. The employer will continue to provide these people with opportunities for work experience.

- In conjunction with a municipal school board, one employer in the industrial chemical industry provided a cooperative employment program for five students with mental disabilities. The program was held throughout the school year and in the summer.

- Another employer, in broadcasting, started a radio apprenticeship program for Black Nova Scotians to assist them in becoming qualified radio broadcasting professionals. This employer provides tuition,

summer employment and guarantees students employment when they successfully complete the program.

- In support of aboriginal employment, one Crown corporation in water transportation has reported that a tripartite committee has been established with two Band Councils to bring more aboriginal people into the company's work force.

- One employer, in broadcasting, is developing a program in conjunction with a post-secondary educational institution to train qualified disabled persons to work in the fields of broadcasting and journalism.

The efforts of some employers in the area of recruitment have been recognized and publicly acknowledged. For example, in 1990, CN placed second in FRAPPE's (les Femmes regroupées pour l'accessibilité aux pouvoirs politique et l'économique) annual review of policies and actions undertaken to hire and promote women. As well, they received an award from ManMark Consultants for the "pioneering creativity" they put into hiring and integrating minorities. The Royal Bank received the Whipper Watson Award, from the Canadian Rehabilitation Council for the Disabled, for their efforts to hire and integrate people with disabilities into their work force.

## 2. Training and Development

Employers continue to reinforce their human resource planning by providing ongoing training for managers and supervisors through workshops and seminars. The subjects include corporate and individual accountability for employment equity and the recruitment, placement, retention and accommodation of designated group employees.

Some employers have reported working more closely with union representatives to improve job opportunities for designated group employees. Joint initiatives have included literacy training, academic upgrading and technical skills training. For example, in a joint commitment undertaken in August 1990, an employer and the Telecommunications Workers Union signed a letter of agreement. The agreement allows employees who do not have a technical background to bid on one out of six job postings in the craft area, providing they have passed the company's pre-craft qualifications test. This initiative has expanded opportunities for women to move into this traditionally male-dominated area. The employer reports that of the 156 employees who moved from non-craft to craft positions in 1990, 51% were women.

Training and development programs were designed and expanded to increase the upward mobility of designated group members. A number of employers have established bridging and apprenticeship programs to enable women to develop technical and life skills which they need to increase their representation in nontraditional occupations. For example, a bridging program sponsored by an employer in the pipeline industry has enabled a female clerical worker to move into a professional/technical position. Another employer undertook a training partnership with an Indian Band to train its members in basic grain elevator management. Some employers in the telecommunications and broadcasting industries have reported using community television channels to train people with disabilities in journalism and presentation skills.

In 1990, external recruitment decreased due to economic constraints, and this has prompted many employers to concentrate on developing and training their existing designated group employees — i.e., improving their career planning skills and helping them to become better prepared for promotion.

## 3. Reasonable Accommodation

Employers have described reasonable accommodation as primarily for persons with disabilities, for employees with family responsibilities and for women in nontraditional occupations.

Most employers reported that providing a barrier-free working environment and access to work sites was a major consideration in accommodating physically disabled employees. Many buildings underwent structural changes to make them wheelchair accessible and new buildings were built according to Canadian Standards Association (C.S.A.) barrier-free standards. This involves lowering counters, widening

doorways and installing lifts and elevators. In fact, some employers were recognized for their efforts in this area. In the communications industry, for instance, Bell Canada was presented with the 1990 Corporate Award from the Canadian Foundation for the Physically Disabled. At the 1990 Design Competition, Rogers Cable TV Limited received an award for excellence in barrier-free design from the American Society of Interior Designers.

Employers also reported setting up employee rehabilitation programs geared to employees who are temporarily disabled, returning from sick leave, or are restricted in the type of work they can perform because of a permanent disability. Some employers have established modified work programs with easier workloads and shortened days. In one case, an employee was set up to work at home. Those employees who could not be accommodated in their own jobs either changed jobs, were transferred, or relocated to other positions. As well, employers reported that they had improved parking facilities and provided technical aids or special equipment to enable employees to perform their duties.

The technical aids and equipment that employers provided to their visually impaired employees include: state-of-the-art, voice-activated computer software systems such as "DragonDictate" (installed by a financial institution), the OPTELEC TV Magnifier, copy readers that transfer information from paper onto voice, vision scanners and large print software. Other initiatives have included pre-recording information on audio cassette and providing text in Braille.

One employer reported that an employee in the telecommunications field became the chair of a new national audio service which allows visually impaired Canadians to access the print media for the first time. Volunteer television personalities read newspaper stories for this service.

For hearing impaired employees, employers have installed telephone devices for the deaf and have used sign language interpreters during training and orientation sessions and staff meetings. In some instances employers have made sign language courses available to employees.

Some employers have focused on child care when accommodating the family needs of employees. A Crown corporation reported the reimbursement of child care costs for those employees who travel extensively in their job. Another Crown corporation introduced flexible working hours to help employees to deal with the competing demands of work and family.

The accommodation measures for women range from family benefits packages to improved maternity leave policies which include the redeployment of pregnant workers in computerized video display areas. A proactive initiative reported by an employer in bus transportation allows female bus drivers to bring their own children on board provided that safety precautions are observed. Other employers report that they have modified facilities such as washrooms, showers, sleeping quarters and lockers to accommodate women working in traditionally male-dominated jobs.

Other initiatives that are being implemented by employers include accommodating the religious and cultural needs of employees as well as providing alternative work schedules, workplaces, part-time work and job sharing.

## 4. Creating an Equity Environment

Employers reported that they had taken a number of steps to foster an awareness of employment equity and to develop a conducive organizational climate.

Employers also reaffirmed their procedures for handling human rights and sexual harassment complaints. Company policies and procedures for handling these complaints were communicated to employees. One employer developed an advisory group made up of designated group employees who meet to discuss issues of concern, and matters relating to employment equity.

Some employers administered a questionnaire on the effectiveness of employment equity within their corporations to all designated group employees. This exercise resulted in recommendations which senior management approved for future implementation.

Employers also described the steps they have continued to take to improve the quality of life for members of designated groups. These steps have included an array of counselling services for employees as part of a rehabilitation process to allow them to carry out different job duties and work flexible hours. Another employer offered a course on a pilot basis to assist employees from other language backgrounds in improving their pronunciation. Several employers have also reported that they are developing workshops and seminars on how to manage cultural diversity in the workplace. These workshops are designed to foster a positive working environment for designated group employees.

## 5. Communication

Employers have demonstrated much creativity in the types of communication initiatives they have carried out to support their employment equity programs. Employers described the importance of intensifying communication efforts to further sensitize their work force to employment equity issues. Most employers continue to describe these initiatives according to internal and external communication activities.

### Internal Communication

Awareness, information and training sessions continued to be widely used among the federally regulated work force. These sessions took the form of multicultural workshops and training seminars for managers and supervisors on the implementation of employment equity. Some employers described various specialized information seminars on designated groups held for their employees. Formats for the seminars included mini-conferences, lunch-time conferences and more formal training seminars. Employers continued to sponsor and actively participate in special events aimed at changing attitudes toward persons with disabilities.

Some employers have established a network of employment equity co-ordinators whose job it is to facilitate direct communication of equity issues within their organizations. Other employers have held focus group sessions with particular designated groups to discuss concerns about their integration into the corporate work force.

Some employers established joint union-management communication initiatives to support employment equity by conducting awareness sessions for employees and union stewards.

Marketing and public relations techniques continued to be a popular method of promoting employment equity. Posters, articles in company newsletters, pamphlets, brochures, profiles of employees which included designated group members and videos were all used for this purpose. Some employers made presentations to employees joining the company to acclimatize them to an employment equity environment.

### External Communication

Several employers took part in activities to increase public awareness of employment equity by participating in symposia with cultural organizations. Four Crown corporations formed a consortium and produced three videos. Two of the videos portray designated group employees who talk about their working lives and make suggestions for accommodation. The third centres on the workplace experiences of persons with disabilities.

Employers in the broadcasting industry continue to influence the general population toward employment equity "in action" by the presence of representative role models to the public. These include, but are not limited to, certain weekly programs and documentaries depicting the lives and experiences of designated groups. One such weekly program, Disability Network, was developed in Toronto by the Canadian Broadcasting Corporation and The Centre for Independent Living in Toronto Inc. It is a 30 minute weekly current affairs show focusing on disability issues and is produced and hosted by people with disabilities. This program has been recognized as a valuable contribution toward the integration of persons with disabilities and has received three awards. They include: Into the Mainstream - ACTRA, International Festival of New York-Social Issues/Current Events Series, and the B'Nai Brith Media Human Rights Award.

## 6. Constraints

Most employers cited the economic recession as the major factor restricting the successful implementation of employment equity. To offset the negative effect that the recession has had on a company's business, many employers reorganized their corporate structure, cut budgets and reduced their work force. The recession's effects on the business world have led employers to follow many courses of action including hiring freezes, lay-offs, early retirement incentive plans, and closures or sales of offices or divisions. The recession created a ripple effect where the hardships of some federally regulated businesses affected support or service companies. For example, the financial distress, cut-backs and closures of four airlines adversely affected a ground handling service company. As well, the recession and ensuing lay-offs affected employment equity initiatives in other ways. Some employers curtailed employee recruitment and promotions. Instead, they concentrated on maintaining the positions of current employees with vacancies being filled by staff on lay-off status.

Many employers report that they have staffing requirements which tend to exclude members of designated groups. For some employers there is a general shortage of qualified applicants and a severe shortage of applicants from designated groups. For instance, the broadcasting industry experiences difficulties in finding designated group members who are trained and qualified in the broadcast field. Information from educational institutions indicates that enrolment of target groups in this field is low. Other constraints reported to limit efforts to recruit designated group members are requirements for special certification and training, medical standards and physical requirements (Health and Safety Standards), and the Official Languages Act.

## Conclusion

The year 1990 proved to be a challenging one for employers in many ways. In spite of the obstacles that they had to face, employers demonstrated proactive and innovative strategies in their quest for attaining a representative work force. Most employers conclude that meaningful change in the composition of their work force is incremental and that initiatives set in motion for change reap long-term benefits.

# SETTING THE CONTEXT

This chapter provides a context for assessing progress towards employment equity for women, aboriginal peoples, persons with disabilities and members of visible minorities. Changes in the work force under the Act are explained in terms of four key factors — employment growth, occupational profile, salary profile and opportunities for change. Together these factors constitute a backdrop within which employment equity is implemented and progress for designated groups is assessed. A brief description of the work force under the Act and the four main industrial sector groupings precedes an analysis of changes in these factors since last year's report.[1]

## Update on the Work Force under the Act

In 1990, the work force under the Employment Equity Act consisted of an estimated 635,000 employees working for 370 employers. This analysis includes 631,423 employees from 361 employers.[2] As in past years, nearly two-thirds of the work force were employed in Ontario (40.48%) or Quebec (20.45%). Almost the entire work force was employed in service industries rather than in goods-producing industries such as manufacturing and construction. The three main industrial sectors — banking, transportation and communications — each accounted for roughly 30% of the work force.

Many employers reported that the economic recession which the Canadian economy entered in the last half of 1990 had adversely affected their operations and reduced the opportunities for change within their work forces.

### Banking

The banking sector consists of the Bank of Canada, eight large domestic banks and 57 smaller foreign-owned banks. The Bank of Canada is included in this sector even though it is not a bank in the traditional sense of the term. It conducts Canadian monetary policy and, as a result, its work force is quite different from that of chartered banks. In 1990, 23 banking employers reported under the Employment Equity Act; all but two operated head offices in Ontario or Quebec. Many of the larger banking employers reported hiring freezes and lower staff turn-over during 1990 as a result of the recession. Their 184,956 employees represented 29.29% of the work force under the Act. Nearly one in five (19.12%) banking employees worked part-time, representing an increase of about 1% since the previous reporting year. Nearly one-half (47.47%) of all part-time employees reported under the Act worked in banking.

### Transportation

The portion of the transportation sector that falls under the Employment Equity Act includes a diverse range of companies in air, rail and water transportation, interprovincial trucking, bus passenger services and pipelines. Although the business climate and occupational structure of the transportation sub-sectors differ considerably, deregulation and increasing competition have continued to affect most employers. Many employers in this sector also reported that the economic recession had adversely affected their operations during the reporting year. In 1990, 189

---

1 For more detailed descriptions of the sectors and subsectors under the Employment Equity Act, please see "Setting the Context" in ***The Employment Equity Act Annual Report 1989***, (Ottawa: Minister of Supply and Services Canada), 1989, pp 11 - 23.

2 Please see Appendix A for Notes on the data and Assessment of Employers' Results for a list of the employers.

employers involved in transportation activities reported under the Act. Their 188,331 employees represented 29.83% of all employees in the work force falling under the Act. Most (93.88%) worked full time. Over 60% worked in rail transportation (32.77%) or air transportation (29.82%); about one in five (20.67%) transportation employees worked in the trucking industry.

### Communications

The portion of the communications sector that falls under the Act consists of employers involved in radio and television broadcasting (including cable companies), telecommunications and telephone carriers, and postal and courier services. Many employers in this sector, especially broadcasters, have a high degree of public visibility. Postal and courier services are usually seen as two discreet elements. Canada Post provides traditional postal services, while a number of firms offer more specialized courier services in a highly competitive environment. Employers in each of the subsectors reported that their operations had been adversely affected by the recession, and some larger employers instituted hiring freezes. Ninety-two communications employers reported under the Act in 1990. These employers reported a total of 213,492 employees or 33.81% of the work force under the Act.[3] Most employees (85.71%) were in full-time occupations. Over 80% were employed by telephone and telecommunications carriers (45.62%) or postal and courier services (37.43%); 16.74% were in broadcasting.

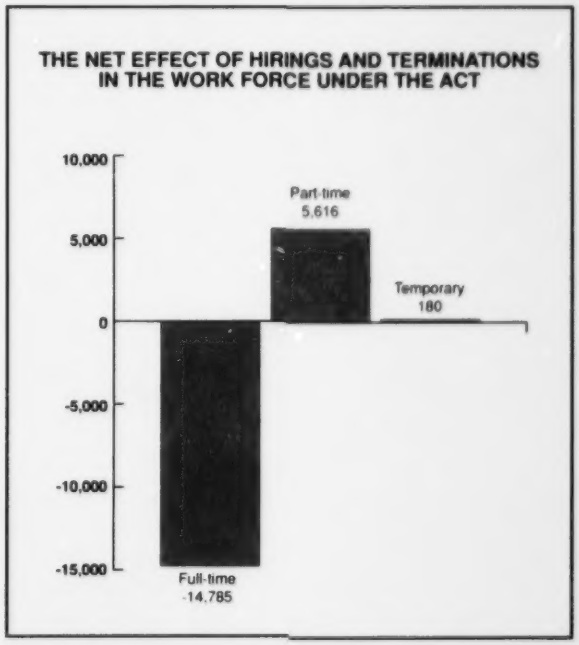
### Other Sectors

In 1990, a total of 57 employers were included in other sectors. This diverse group of employers was engaged in metal (uranium) and coal mining, oil and gas exploration, grain storage, flour and feed milling, nuclear research and development, business services and museums and archival services.[4] Their 44,644 employees represented 7.07% of all employees under the Act; almost all (93.19%) were full time. Several employers engaged in mining, grain storage and flour and feed milling reported that the economic recession had adversely affected their operations and reduced opportunities to implement employment equity.

## Analysis of Changes in the Work Force

### Employment Growth

Employment figures for the work force under the Act reflected the downturn in the Canadian economy during the last half of 1990. Employers reported 23.84% fewer hirings and 8.21% fewer terminations than they did in 1989. The net effect of hirings and terminations was to decrease employment by 1.40% in 1990. Employment in the entire Canadian labour force grew by only .07% in 1990 while declining sharply in service industries (2.3%) and manufacturing (5.9%).[5]




Whereas employment growth in the Canadian labour force was equally split between full-time and part-time employment, growth in the work force covered under the Act was concentrated in part-time work. Part-time employment growth in the work force under the Act was 8.15%, compared to a decline of 2.62% in full-time employment. The reduction in full-time employment through more terminations than hirings was consistent across the provinces. Ontario and Quebec both reported employment declines that were larger

---

3 Alberta Government Telephones ceased to be a provincial Crown corporation during 1990 and therefore became subject to the Employment Equity Act.

4 In 1990 four large federal museums reported under the Act for the first time.

5 Please see Appendix A for an explanation of the methodology and logic behind using the net effect of hirings and terminations to estimate employment growth.

than the national average, while Manitoba, Saskatchewan, Alberta and British Columbia reported declines that were smaller.

Employers in most of the larger sectors reported significant losses in full-time employment. Employers in banking, rail transportation, water transportation, truck transportation, postal and courier services and metal mining reported 14,243 more terminations than hirings. Employers in truck transportation and postal and courier services reported declines in full-time employment of 6.98% and 5.82% respectively. In metal mining there was a 26.35% reduction in full-time employment. At the same time, significant part-time employment growth occurred in several sectors including banking (10.76%), telecommunications carriers (19.96%), air transportation (10.63%) and truck transportation (13.25%).

Since the first reporting year (1987), the reported share of part-time employment in the work force under the Act has increased from 9.49% to 11.80%. In 1990 the reported share of part-time employment rose by .61%. This increase occurred largely because of the substantial drop in full-time hirings and because of the continuing high growth in part-time employment. The continuing shift towards part-time employment has considerable implications, because members of designated groups — particularly women — have traditionally been overrepresented in this type of employment. Part-time positions generally provide lower average salaries, less comprehensive benefits and reduced career mobility.

### Occupational Profile

The work force covered under the Act continued to exhibit a much higher degree of concentration of employees in Middle and Other Managers occupations and Clerical Workers occupations than the Canadian labour force. Nearly one-half of all full-time employees worked in Middle and Other Managers occupations (14.99%) or Clerical Workers occupations (33.61%). Nearly three-quarters (72.50%) of all part-time workers in the work force under the Act were also found in Clerical Workers occupations. The high proportion of people employed in Clerical Workers and Middle and Other Managers occupations was largely due to the heavy concentration of these jobs in the banking and communications sectors. About 80% (79.39%) of all full-time banking workers and 56.38% of all full-time communications workers were reported in Clerical Workers and Middle or Other Managers occupations.[6]

**Table 1**
**Full-time Occupational Distributions for the Work Force under the Act and in the Canadian Labour Force.**

| Occupational Group | The Work Force under the Act | The Canadian Labour Force |
|---|---|---|
| Upper-level managers | 0.98% | 1.40% |
| Middle and other managers | 14.99% | 7.00% |
| Professionals | 6.37% | 12.00% |
| Semi-professionals and technicians | 5.64% | 4.60% |
| Supervisors | 3.53% | 2.40% |
| Foremen/women | 2.68% | 2.70% |
| Clerical workers | 33.61% | 17.00% |
| Sales workers | 2.48% | 7.70% |
| Service workers | 2.86% | 10.00% |
| Skilled crafts and trades workers | 11.25% | 7.60% |
| Semi-skilled manual workers | 10.95% | 9.00% |
| Other manual workers | 4.85% | 14.90% |
| Not stated | N/A | 3.70% |
| Total | 100.00% | 100.00% |

The occupational profile of the transportation sector was significantly different from that of banking and communications. In this sector, 44% of all full-time employees were in Semi-skilled Manual Workers (26.64%) or Skilled Crafts and Trades Workers (17.35%) occupations. Clerical Workers and Middle and Other Managers occupations accounted for less than one in five (19.44%) of all full-time employees in the transportation sector.

### Salaries

The estimated average salary for all full-time employees in the work force covered under the Act in 1990 was $36,089.[7] The average salary was $15,759 for part-time employees. About one in five (21.14%) of all full-time employees were paid less than $25,000, and 13.73% were paid more than $40,000. More than 80% of part-time workers were paid less than

[6] It is important to note that the Clerical Workers category in banking and communications includes substantially different occupations. In communications, many of these employees work in postal and courier services in mail-handling occupations. In banking they work in more traditional clerical occupations.

[7] Please see Appendix A for the methodology used to estimate average salaries.

**Table 2**
**Full-time Salary Distribution for the Work Force under the Act.**

| Salary Range | The Work Force under the Act |
|---|---|
| Under $10,000 | 0.74% |
| $10,000 - $14,999 | 0.83% |
| $15,000 - $17,499 | 1.59% |
| $17,500 - $19,999 | 4.66% |
| $20,000 - $22,499 | 6.77% |
| $22,500 - $24,999 | 6.55% |
| $25,000 - $27,499 | 7.35% |
| $27,500 - $29,999 | 13.80% |
| $30,000 - $34,999 | 16.96% |
| $35,000 - $39,999 | 11.77% |
| $40,000 - $49,999 | 15.25% |
| $50,000 - $69,999 | 10.37% |
| $70,000 + | 3.36% |
| Total | 100.00% |

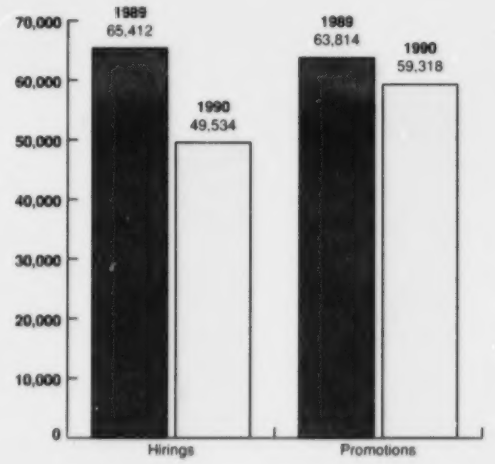
$25,000. This is significant because members of designated groups (especially women) have been overrepresented in part-time employment.

Average salaries differed substantially among the industrial sectors. The lowest full-time average salary was found in banking ($33,130) and the highest in other sectors ($38,245). The average full-time salary in transportation was $36,761 and in communications it was $37,353. Average part-time salaries ranged from a $12,423 in banking $20,640 in communications.

### Opportunities for Change

In 1990, employers reported a total of 79,790 hirings and 63,635 promotions. Part-time hirings accounted for about one-third (33.77%) of the total hirings and 6.46% of all promotions. The occupational distribution of part-time hirings continued to indicate that the vast majority of these hirings were into either the Clerical Workers or Other Manual Workers occupations. In 1990, more than 80% of all part-time hirings were into these two occupations.

**FULL-TIME HIRINGS AND PROMOTION IN THE WORK FORCE UNDER THE ACT, 1989 AND 1990**




The effect of the recession can be seen most clearly in the opportunities for change in full-time employment. Employers reported nearly 25% fewer full-time hirings and 7.05% fewer promotions than in 1989. A total of 49,534 hirings and 59,318 promotions were reported for 1990. Banking employers reported 27.56% of full-time hirings, communications employers reported 22.43%, and transportation employers accounted for 39.42%. Nearly two-thirds (62.44%) of all full-time promotions were in the banking sector, while transportation and communications each accounted for about 16%.

While the volume of full-time hirings and promotions declined in comparison to previous years, significant opportunities continued to be available in those occupations where members of designated groups are underrepresented. For example, there were 319 hirings and 619 promotions in Upper-level Managers occupations. There were 3,717 hirings and 15,412 promotions into Middle and Other Managers occupations and 3,726 hirings and 6,067 promotions in Professionals occupations. For other occupations in which women are traditionally underrepresented, there were also a significant number of hirings and

promotions. There were nearly 8,000 full-time hirings into Semi-skilled Manual Workers occupations, 2,790 hirings into Skilled Crafts and Trades Occupations, and 1,606 promotions into Foremen/women jobs.

The regional pattern of full-time hirings and promotions in the work force covered under the Act continued to reflect the high degree of concentration of both the work force and employers' head offices in Ontario and Quebec. Nearly three-quarters of all hirings and promotions into Upper-level Managers and Middle and Other Managers Occupations took place in these provinces. More than two thirds of all full-time hirings and promotions to Middle and Other Managers and Professionals occupations also took place in Ontario or Quebec.

The high concentration of hirings and promotions in management and professional occupations in Ontario and Quebec continues to be significant because designated groups are underrepresented in these occupations. To increase their representation in those occupational categories, employers may have to expand recruitment areas and facilitate the mobility of designated group members.

# THE DESIGNATED GROUP PROFILES

This chapter presents the equity profiles of the four groups specifically designated by the Employment Equity Act:

- women
- aboriginal peoples
- persons with disabilities, and
- members of visible minorities.

Aboriginal peoples include Indians, Inuit or Métis, who so identify themselves to their employer, or agree to be so identified by an employer, for the purposes of the Employment Equity Act.

Persons with disabilities include people who believe that they are potentially disadvantaged in employment due to a persistent physical, mental, psychiatric, sensory or learning impairment. They have identified themselves to an employer, or agree to be so identified by an employer, for the purposes of the Employment Equity Act.

Members of visible minorities are persons, other than aboriginal peoples, who are non-Caucasian in race or non-white in colour. They must identify themselves to an employer, or agree to be so identified by an employer, for the purposes of the Employment Equity Act.

Each designated group profile presents an analysis of the status of the group in the work force governed by the employment equity legislation.[1] Comparisons are also made with the position of the group in the Canadian labour force, based on data from the 1986 Census of Canada.[2] The analysis covers four general areas: representation and employment growth, occupational profile, salary profile and opportunities for change. The number of tables for each designated group profile has been reduced substantially from past years. Detailed tables on the designated groups in the work force under the Act, may be found in Appendix B of this volume.

---

1 This work force refers to those people who were reported as employees in 1990 by employers under federal jurisdiction who were subject to the Employment Equity Act. Employers reported according to the total number of men and women and according to the numbers of individuals within the four designated groups who identified themselves as such, or who agreed to be identified as such, for the purposes of the Employment Equity Act.

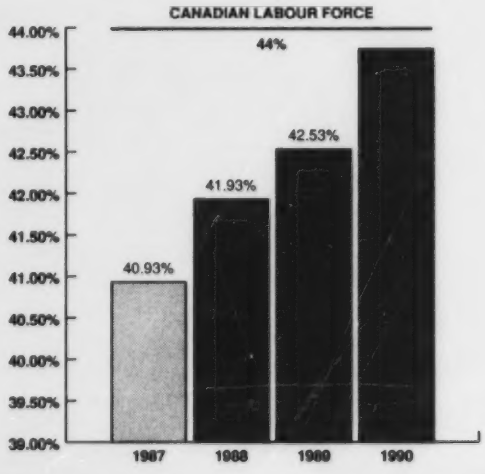
2 Occupational data from the 1986 Census was compiled using the population which worked in 1985 or 1986 for women, aboriginal peoples and visible minorities. This population included the experienced labour force (both employed and unemployed) and those not currently in the labour force who last worked sometime in 1985 or 1986. The labour pool for persons with disabilities includes the experienced labour force (both employed and unemployed) and those not currently in the labour force who had worked sometime in the period 1981 to 1986. (Unpublished data, Statistics Canada, 1986 Census, The Health and Activity Limitation Survey).

# WOMEN

## Representation

The representation of women in the work force falling under the Act continued to increase in 1990. The 276,161 women reported by employers constituted 43.74% of the work force compared to 42.53% in 1989.[1] The representation of women increased in both full-time and part-time employment. In full-time employment, the representation of women grew nearly 1% to 40.12% and in part-time employment it increased by 1.50% to 70.58%. The increase in women's representation in full-time employment is significant because the recession greatly reduced

**THE REPRESENTATION OF WOMEN IN THE WORK FORCE UNDER THE ACT AND IN THE CANADIAN LABOUR FORCE**




opportunities in this type of employment. In the first four reporting years under the Employment Equity Act, the representation of women has increased by 2.81% and is now nearly equal to their representation in the Canadian labour force in 1986 (44%).

The representation of women employed in the eight Census Metropolitan Areas was generally higher than was their representation outside these areas. Their representation was highest in Toronto (48.70%) and Regina (47.79%), and lowest in Winnipeg (34.99%) and Montreal (42.30%). At the provincial and territorial level, the representation of women ranged from a low of 27.06% in the Northwest Territories to a high of 47.21% in Ontario. In 1990, the representation of women increased in each Census Metropolitan Area and province, except for slight decreases in Calgary, Vancouver, Prince Edward Island and Saskatchewan. In five provinces (Nova Scotia, New Brunswick, Manitoba, Prince Edward Island and Saskatchewan) the representation of women was lower than their representation in the Canadian labour force. It was also lower in both Territories and Edmonton, Montreal, Vancouver and Winnipeg.

The representation of women continued to vary dramatically among the industrial sectors in 1990, from a high in banking (76.02%) to a low in transportation (19.17%). Their representation in the communications sector was 41.21% and in other sectors it was 25.72%. The representation of women increased by nearly 1% in Communications and 1.61% in other sectors. Almost all of the increase in the communications sector occurred in the telecommunications carriers subsector in which their representation increased by about .5% to 47.45%. The increase in women's representation in other sectors can be traced to architectural, engineering and other scientific and technical industries and to the addition of another group of employers to the work force under the Act — federal museums and archives. The representation of women remained relatively stable in the banking and transportation sectors. Their representation decreased slightly in rail, air and water transportation and public passenger transit systems. It increased slightly in services to air and water transportation, truck and pipeline transportation.

About one-half of the increase in women's representation can be attributed to employment growth and the other half can be attributed to changes in the mix

[1] Statistics collected under the Employment Equity Act for 1987, 1988 and 1989 have been slightly revised as a result of improvements in the data base. Please see Appendix A for further information.

of employers and other reporting changes.[2] As in past years, women's representation in full-time employment increased at a time when full-time employment growth was either very low or non-existent in many industrial sectors. Part of the explanation for this trend can be found in the net effect of hirings and terminations, which indicates that women were retained at a higher rate than their male counterparts. In the work force covered under the Act in 1990, full-time male employment declined by 3.47% while that of women decreased by 1.32%.

Significantly, part-time employment growth was much stronger for men than women during 1990. Part-time employment growth was 12.26% for men and 6.53% for women.

## Women who are members of another Designated Group

It is estimated that 12.5% of all women reported under the Employment Equity Act in 1990 were also members of another designated group. This figure represented an increase of 0.45% since 1989, when the proportion of women with dual status reported was 12.05%. About 9% (9.01%) of women were also members of visible minorities, 2.64% were women with disabilities and 0.84% were aboriginal women. The rest (87.50%) were white women without disabilities.[3]

As in past reporting years, employers' reports indicated that women who were members of another designated group had a higher degree of occupational segregation than did white women without disabilities. For example, women who were also members of another designated group were more heavily concentrated in clerical occupations than were other women. Women who were members of another designated group were also more likely to earn full-time salaries of less than $25,000 and less likely to earn $40,000 or more.

## Occupational Profile

The representation of women increased in 11 out of 12 occupational groups in 1990 with Other Manual Workers occupations showing the only decrease. Despite these increases, the occupational profile of women continued to indicate a high degree of segregation. This segregation has three key characteristics which define the occupational profile of women.

The first characteristic is an overrepresentation of women in Clerical Workers occupations. In 1990, more than 60% (61.89%) of women working full time were in clerical positions, compared to 14.66% of men. In part-time employment almost 90% of women worked in these positions versus just over a third of men. Since the first reporting year, the representation of women working full time in Clerical Workers occupations has increased by more than 1% to 73.88%. This increase can be traced to the transportation and communications sectors. Since 1987, the representation of women in full-time clerical occupations in the communications sector has increased by nearly 6% to 62.31%, and in transportation it has increased by about 1.5% to 58.82%. Women's representation in clerical occupations in the banking sector has decreased by 2.41% over the past four reporting years. This decrease is significant because women continue to occupy nearly 90% (89.63%) of all full-time clerical positions in the banking sector.

**Table 1**
**Full-time Occupational Distributions for Men and Women in the Work Force under the Act.**

| Occupational Group | Women | Men |
|---|---|---|
| **Upper-level managers** | **0.19%** | **1.52%** |
| Middle and other managers | 14.36% | 15.42% |
| **Professionals** | **6.45%** | **6.32%** |
| Semi-professionals and technicians | 2.44% | 7.78% |
| **Supervisors** | **5.25%** | **2.37%** |
| Foremen/women | 0.22% | 4.33% |
| **Clerical workers** | **61.89%** | **14.66%** |
| Sales workers | 3.15% | 2.03% |
| **Service workers** | **3.77%** | **1.52%** |
| Skilled crafts and trades workers | 0.58% | 18.41% |
| **Semi-skilled manual workers** | **0.80%** | **17.68%** |
| Other manual workers | 0.82% | 7.56% |
| **Total** | **100.00%** | **100.00%** |

[2] In 1990 Alberta Government Telephones and four large federal museums reported under the Employment Equity Act for the first time.

[3] To obtain these estimates we subtracted from the women's column all disabled, aboriginal and visible minority women. The remaining women must by definition be white and able-bodied. Women who are members of more than one designated group are recorded by employers in each appropriate category. For example, an aboriginal woman is recorded once in the aboriginal peoples column and once in the women's column. As a result there is some double-counting and overlap.

The second characteristic of women's occupational segregation is their underrepresentation in non-traditional types of employment such as: Foremen/women, Skilled Crafts and Trades Workers, Semi-skilled Manual Workers, Semi-professionals and Technicians and Other Manual Workers occupations. In 1990, the representation of women ranged from a high of 17.34% in full-time Semi-professionals and Technicians occupations to a low of 2.07% of full-time Skilled Crafts and Trades Workers occupations. Since the first reporting year, the representation of women working in these occupations has improved only slightly. Women's representation increased by less than 1% in Semi-skilled Manual Workers and Skilled Crafts and Trades Workers occupations. In Other Manual Workers occupations it increased by 2.85% and in Foremen/women occupations it increased by 1.46%. Women's representation full-time in Semi-professionals and Technicians occupations declined by about 1% in the first four reporting years.

The lack of progress in Skilled Crafts and Trades Workers and Semi-skilled Manual Workers occupations is significant because women occupied less than 4% of these positions in 1990. Furthermore, increases in the representation of women in Foremen/women occupations cannot be expected until more women are employed in the Skilled Crafts and Trades Workers, Semi-skilled Manual Workers and Semi-professionals and Technicians occupations.

The third characteristic of women's occupational segregation concerns their underrepresentation in Upper-level Managers, Middle and Other Managers and Professionals occupations. Women's underrepresentation is especially notable in Upper-level Managers occupations, in which their representation was less than 8% in 1990. Since the first reporting year, the representation of women has improved in all three of these occupational groups. In full-time employment, their representation has increased by about 3% in Upper-level Managers and by nearly 6% in Middle and Other Managers occupations. In Professional occupations their representation has increased by about 2%. Most of the increase in Middle and Other Managers occupations can be attributed to the banking sector, in which women's representation rose by about 9% to 47.77%.

## Salaries

The estimated average full-time salary for women was $29,444, or 72.63% of the average full-time salary for men. The wage gap (now 27.37%) has narrowed by less than 3% in the first four reporting years. The full-time salary distributions of men and women continued to reflect this wage gap. Almost 40% (38.03%) of all women working full time were paid less than $25,000 in 1990, compared to 9.83% of men. Conversely, 4.89% of women working full time were paid more than $40,000, compared to 19.65% of men. The estimated average part-time salary for women was $15,445.

The average full-time salary paid to women continued to vary greatly among the industrial sectors, from a high in the communications sector ($32,025) to a low in banking ($27,601). In the transportation sector the average full-time salary for women was $29,522. The wage gap between men and women ranged from

**Table 2**
**Full-time Salary Distributions for Men and Women in the Work Force under the Act.**

| Salary Range | Women | Men |
|---|---|---|
| Under $10,000 | 0.35% | 1.01% |
| $10,000 - $14,999 | 0.98% | 0.72% |
| $15,000 - $17,499 | 2.85% | 0.88% |
| $17,500 - $19,999 | 8.91% | 1.82% |
| $20,000 - $22,499 | 13.09% | 2.53% |
| $22,500 - $24,999 | 12.05% | 2.87% |
| $25,000 - $27,499 | 12.15% | 4.13% |
| $27,500 - $29,999 | 14.64% | 13.24% |
| $30,000 - $34,999 | 15.98% | 17.62% |
| $35,000 - $39,999 | 7.66% | 14.52% |
| $40,000 - $49,999 | 6.68% | 21.01% |
| $50,000 - $69,999 | 4.26% | 14.46% |
| $70,000 + | 0.62% | 5.18% |
| Total | 100.00% | 100.00% |

21.41% in the communications sector to 41.86% in banking. In transportation the wage gap was 23.03%. Since 1987, the full-time wage gap between men and women has widened slightly in communications, and in banking and other sectors it has narrowed by about 2%. The wage gap in transportation has narrowed by less than 1%.

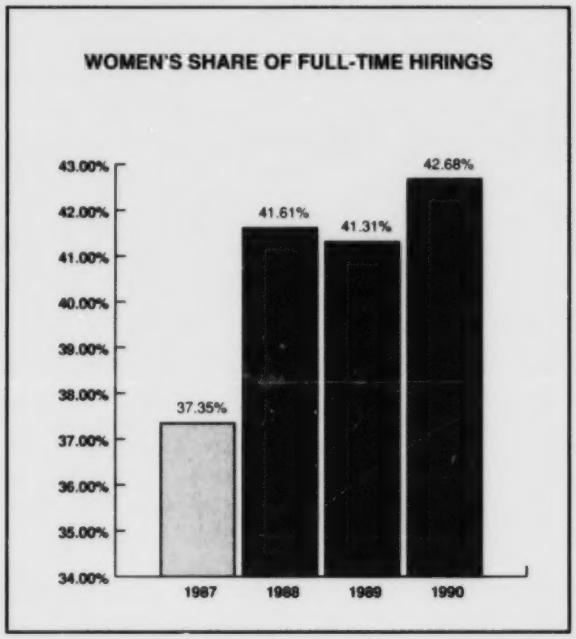
The full-time salary distributions of men and women in the industrial sectors reflected these wage gaps. In banking, over one-half (52.46%) of all women working full-time were paid $25,000 or less, versus 14.90% of all men. In transportation, 32.69% of women were paid less than $25,000, compared to 12.21% for men. In communications, which had the narrowest of wage gaps, women were still more than four times more likely than men were to earn less than $25,000.

## Opportunities for Change

Although fewer opportunities were available to women as a result of the recession, their share of full-time hirings and promotions increased. Employers reported that 21,141 women were hired and 34,459 women were promoted in full-time occupations in 1990. Women's share of full-time hirings (42.68%) was 1.37% greater than in the last reporting year, and their share of full-time promotions (58.09%) was 3.45% greater. Most women's full-time hirings occurred in Ontario and Quebec, which accounted for 49.54% and 16.70% respectively. Since the last reporting year, women's share of full-time hirings increased slightly in each province and territory except Prince Edward Island, Saskatchewan and the Yukon. Their share of full-time promotions increased in every province and territory with the exception of Newfoundland.

Results in the industrial sectors were mixed. Women's share of full-time hirings increased by 3% or more in telecommunications carriers, postal and courier services, air transportation, services to air transportation, pipeline transportation and architectural engineering and other scientific operations. In truck transportation and services incidental to water transportation, their share increased by more than 2%. However, women's share of full-time hirings decreased in rail and water transportation, public passenger transit systems and grain elevators. Women's share of full-time promotions increased in all four of the main sectors. Substantial increases were noted in communications (4.20%) and other sectors (6.13%). In banking and transportation, the increase was less than 1%.

The distribution of women's full-time hirings continued to reflect and support their high degree of occupational segregation. Nearly 70% of women's full-time hirings were in clerical positions, compared to about 14% for men. Less than 5% of women's full-time hirings were in the Skilled Crafts and Trades Workers, Semi-skilled Manual Workers, Other Manual Workers or Foremen/women occupations, compared to 51.56% of men.




As a result of this distribution, women's share of full-time hirings improved only slightly for those occupations in which they are underrepresented. Since 1987, their share has increased by less than 3% in Upper-level Managers and 3.81% in Middle and Other Managers. Similarly, women's share of hirings increased less than 2% in Skilled Crafts and Trades Workers, Other Manual Workers and Foremen/women occupations. In Semi-skilled Manual Workers occupations the increase was 2.47%.

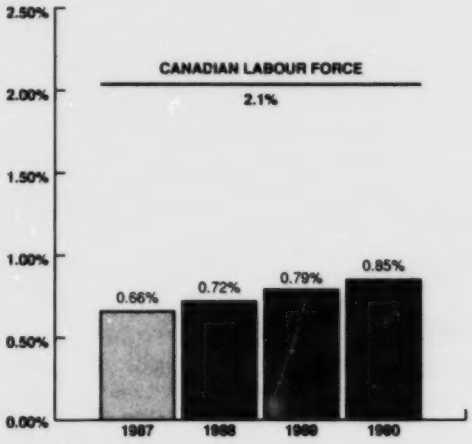
Women's share of promotions in certain occupations, however, has shown more substantial improvement. Since 1987, women's share of promotions increased by nearly 5% in Skilled Crafts and Trades Workers occupations, and by more than 10% in Middle and Other Managers occupations.

# ABORIGINAL PEOPLES

## Representation

The representation of aboriginal peoples in the work force covered under the Act increased slightly in 1990. The 5,387 aboriginal peoples reported by employers constituted 0.85% of the work force in 1990, compared with 0.79% in 1989.[1] Representation of aboriginal peoples in full-time employment was 0.83%, and 0.87% in part-time employment. Aboriginal women represented less than half (43.12%) of all aboriginal peoples reported under the Act; nearly one in five (19.03%) of them worked part time.

**THE REPRESENTATION OF ABORIGINAL PEOPLES IN THE WORK FORCE UNDER THE ACT AND IN THE CANADIAN LABOUR FORCE**




In the first four reporting years under the Employment Equity Act, the representation of aboriginal peoples increased by 0.19%. While this figure represents an increase of almost 30% over the four years, the representation of the group in the work force covered by the Act remains substantially lower than its representation in the Canadian labour force in 1986 (2.1%).

The representation of aboriginal peoples employed in the eight Census Metropolitan Areas was less than 1% in all cases except Winnipeg and Regina, where their representation was 1.43% and 1.27% respectively. At the provincial and territorial level, the representation of aboriginal peoples ranged from a low of 0.41% in Prince Edward Island to a high of 17.09% in the Northwest Territories. Significantly, the representation of aboriginal peoples was lower than their national average in the work force covered under the Act in both Ontario (0.80%) and Quebec (0.51%). It was also lower in each of the Atlantic provinces. Since 1989 their representation has increased slightly in each province and territory except Alberta and the Yukon. Despite these increases, aboriginal peoples remained underrepresented in each Census Metropolitan Area, province and territory for which employers filed reports.

The representation of aboriginal peoples continued to show some variation among the industrial sectors in 1990. Their representation was highest in the other sectors (1.47%) and lowest in the banking sector (0.69%). In transportation, the representation of aboriginal peoples was 1.01% and in communications it was .73%. At the subsectoral level, the representation of aboriginal peoples ranged from highs in metal mines (4.46%) and water transportation (1.84%) to lows in services incidental to air transportation (0.24%) and telecommunications carriers (0.59%).

More than one-half (51.34%) of aboriginal men were employed in the transportation sector and 46.58% of aboriginal women were employed in the banking sector. The relatively low frequency of aboriginal women in transportation and their relatively high frequency in banking were consistent with sectoral patterns noted for all men and women in the work force covered under the Act.

Since the last reporting year, the representation of aboriginal peoples has risen slightly in each of the main industrial sector groupings. In banking, the representation of aboriginal peoples increased by

[1] Statistics collected under the Employment Equity Act for 1987, 1988 and 1989 have been slightly revised as a result of improvements in the data base. Please see Appendix A for further information.

0.06%, in transportation by 0.08%, in communications by 0.03%, and in other sectors by 0.17%. Slight increases were also noted for each of the subsectors with the exception of services to air transportation in which there was a slight decrease.

About one-half of the change in aboriginal peoples' representation resulted from increasing rates of self-identification and changes in the mix of employers. However, employment growth estimated from the net effect of hirings and terminations also indicated that the representation of the group increased slightly during 1990. Overall employment growth for aboriginal peoples was 2.18%, compared to a decline of 1.40% in the work force covered under the Act. In part-time positions, employment growth was 19.37% for aboriginal peoples, compared to 8.15% in the work force under the Act. Full-time employment declined for aboriginal peoples at a lower rate (0.13%) than in the work force under the Act (2.62%). Full-time employment growth for aboriginal peoples was strongest in architectural, engineering and other scientific and technical operations (35.48%), pipeline transportation (21.95%), and water transportation (10.53%).

## Occupational Profile

The representation of aboriginal peoples increased slightly in 8 of 12 occupational groups in 1990. The four occupational groups in which their representation did not improve were Upper-level Managers, Supervisors, Sales Workers and Service Workers. The largest increases occurred in Other Manual Workers occupations, from 1.54% to 2.00%, Professionals occupations, from 0.40% to 0.51% and Semi-skilled Manual Workers occupations, from 1.07% to 1.20%. Despite these slight increases, aboriginal peoples remained underrepresented in each of the 12 occupational groups.

Improvements at the industrial-sector level were very slight in 1990. Representation increased slightly in 9 of 12 occupational groups in banking, in 8 of 12 in transportation, 6 of 12 in communications and 8 of 12 in other sectors.

| | Aboriginal Peoples | | The Work Force | |
|---|---|---|---|---|
| Upper-level managers | 0.00% | 0.36% | 0.19% | 1.52% |
| Professionals | 5.11% | 2.94% | 6.45% | 6.32% |
| Supervisors | 4.56% | 1.78% | 5.25%2 | 37% |
| Clerical workers | 66.61% | 13.40% | 61.89% | 14.66% |
| Service workers | 2.56% | 2.25% | 3.77% | 1.92% |
| Semi-skilled manual workers | 1.94% | 25.83% | 0.89% | 17.69% |
| **Total** | **100.00%** | **100.00%** | **100.00%** | **100.00%** |

As in past years, the occupational profile of aboriginal men and women working full time differed substantially from that of all men and women employed under the Act. This difference was also evident in each of the sectors except communications. In that sector, the profile of aboriginal men and women more closely resembled that of all men and women working full time in communications.

The occupational profile of aboriginal men continued to be characterized by a high degree of concentration in Semi-skilled Manual Workers and Other Manual Workers occupations. Together, these occupations accounted for 42.28% of all aboriginal men working full time, compared to 25.25% of all men. The source of this difference can be traced to the large number of aboriginal men employed in the transportation sector. Nearly 30% (28.88%) of all aboriginal men working full time under the Act were employed in Semi-skilled Manual Workers and Other Manual Workers occupations in transportation, compared to 18.87% of all men working full-time.

Aboriginal men working full time were also less likely than all men to be employed in Upper-level Managers, Middle and Other Managers and Professionals occupations. About one in 10 aboriginal men working

full time (10.28%) were employed in these positions, compared to nearly one-quarter of all men working full time (23.26%). The differences were particularly large in the Middle and Other Managers and Professionals occupations. For example, in the other sectors, 13.72% of all men working full time were employed in Professionals occupations, compared to 4.80% of aboriginal men. In banking, less than one-third (31.02%) of all aboriginal men working full time were in middle management, versus more than one-half of all men (52.32%). In the transportation sector, aboriginal men working full time were about one-third as likely to be employed in middle management.

The occupational profile of aboriginal women continued to share many of the same general characteristics found for all women. Aboriginal women were heavily concentrated in clerical occupations; they were also less likely than aboriginal men to work in non-traditional occupations, and less likely to work in management and professional occupations. There were, however, some features in the occupational profile of aboriginal women which distinguished it from that of all women.

Aboriginal women working full time were slightly more concentrated in clerical occupations than were all women working full time. About two-thirds (66.61%) of aboriginal women were employed in clerical positions, compared to 61.89% of all women working full-time. One source of the difference can be found in the large number of aboriginal women working full time in clerical occupations in the banking sector. Nearly three-quarters (73.82%) of aboriginal women working full time in the banking sector were employed in clerical occupations, as compared to 63.98% of all women.

Aboriginal women working full time were more likely than all women to be employed in non-traditional occupations such as Skilled Crafts and Trades Workers, Semi-skilled Manual Workers and Other Manual Workers. Nearly 7% (6.72%) of aboriginal women worked in these occupations compared to 2.29% of all women. One source of this difference was the transportation sector, with nearly one-fifth (19.53%) of aboriginal women working full time in these occupations as compared to 6.62% of all women. At the same time, however, aboriginal women working full time were slightly less likely than all women to be employed in Foremen/women occupations.

Aboriginal women working full time were also less likely than all women to work in Upper-level Managers, Middle and Other Managers and Professionals occupations. Less than 15% (14.39%) of aboriginal women held these jobs, compared to 20.99% of all women. In 1990, there were no aboriginal women reported in Upper-level Managers occupations, and a total of 92 were reported in Professionals occupations.

## Salaries

The estimated average full-time salary for aboriginal women was $25,840, or 87.76% of that for all women. The full-time average salary for aboriginal men was $34,991, or 86.31% of that for all men. This represented wage gaps of 12.24% for aboriginal women and 13.69% for aboriginal men. The wage gaps between aboriginal men and women and all men and women have increased slightly in each of the first four reporting years. The full-time salary distribution of aboriginal peoples also continued to reflect the wage gaps. More than one-half (50.97%) of aboriginal

| | Aboriginal Peoples | | The Work Force | |
|---|---|---|---|---|
| Under $10,000 | 1.94% | 2.50% | 0.35% | 1.01% |
| $15,000 - $17,499 | 5.05% | 2.39% | 2.65% | 0.88% |
| $20,000 - $22,499 | 16.44% | 3.55% | 13.09% | 2.53% |
| $25,000 - $27,499 | 12.77% | 6.45% | 12.15% | 4.13% |
| $30,000 - $34,999 | 12.05% | 21.15% | 15.98% | 17.62% |
| $40,000 - $49,999 | 3.72% | 18.69% | 6.66% | 21.01% |
| $70,000 + | 0.11% | 1.45% | 0.62% | 5.19% |

women and 16.73% of aboriginal men working full time were paid less than $25,000 in 1990, compared with 38.03% of all women and 9.83% of all men. Conversely, 1.44% of aboriginal women and 9.42% of aboriginal men working full time were paid more than $40,000, compared with 4.89% of all women and 19.65% of all men. The estimated average part-time salary for aboriginal women was $17,056, and $14,830 for aboriginal men.

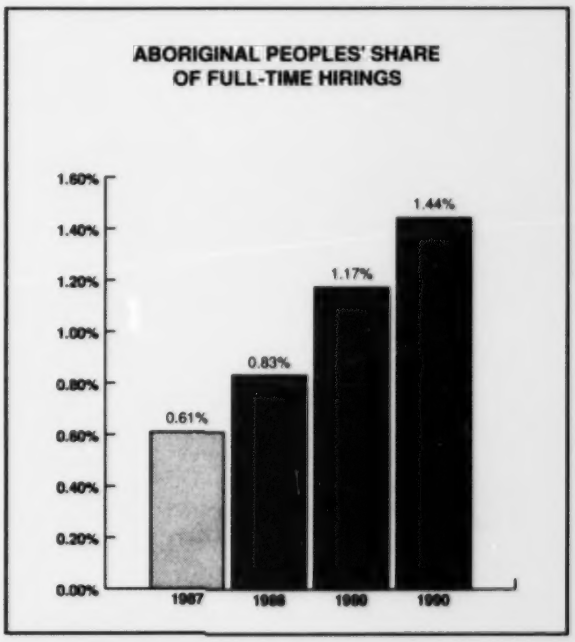
Aboriginal peoples were also paid less than all men and women working full time in each of the industrial sectors. The average full-time salary for aboriginal women was highest in the communications sector ($28,962) and lowest in transportation ($23,390). In banking the average was $24,743, and in the other sectors it was $24,684. The wage gap was lowest in the communications sector (9.56%) and highest in transportation (20.77%); in banking it was 10.35%, and in other sectors it was 12.24%. Since the first reporting year, the wage gap between aboriginal women and all women working full time has widened slightly in each of the three main industrial sectors as well as in the other sectors.

The average full-time salary of aboriginal men was also highest in the communications sector ($37,416) and lowest in the transportation sector ($33,669). Their average full-time salary was $34,062 in banking, and $36,004 in the other sectors. The wage gap was lowest in communications (8.17%), and highest in banking (28.25%). In the transportation sector the wage gap was 12.21%, and in other sectors it was 11.70%. In the first four reporting years, the wage gap between aboriginal men and all men working full time has increased slightly in banking, transportation and other sectors.

## Opportunities for Change

Despite the recession, aboriginal peoples' share of full-time hirings and promotions showed some improvement in 1990. Employers reported that 712 aboriginal peoples were hired and 491 promoted in full-time occupations in 1990. Aboriginal peoples' shares of full-time hirings (1.44%) and full-time promotions (0.83%) were both slightly higher than the last reporting year. Their share of hirings in part-time and temporary employment also increased slightly. In temporary employment, their share of hirings increased from 1.28% to 3.32%.

Nearly 60% (56.88%) of aboriginal peoples' full-time hirings occurred in Ontario, Alberta and Manitoba. Since the last reporting year, their share of full-time hirings increased slightly in Newfoundland, Nova Scotia, Ontario, Manitoba, Saskatchewan, British Columbia and the Northwest Territories; it was highest in the Northwest Territories (19.91%) and lowest in Prince Edward Island (0%). In 1990, aboriginal peoples' share of full-time promotions increased slightly in Newfoundland, New Brunswick, Quebec, Saskatchewan, Alberta and British Columbia.




Aboriginal peoples' share of full-time hirings has increased slightly in all of the main industrial sectors. Subsectors that contributed to this increase included telecommunications carriers, postal and courier services, air, rail, and truck transportation, pipelines, metal mines, grain elevators and architectural, engineering and other scientific and technical operations. Their share decreased slightly in water transportation, public passenger transit systems and broadcasting.

Aboriginal peoples' share of full-time promotions also increased slightly in banking, transportation and other sectors; in communications it declined slightly.

Since the last reporting year, aboriginal peoples' share of full-time hirings increased slightly in six of the 12 occupational groups. Occupations in which their share of hirings did not improve included Upper-level Managers, Middle and Other Managers, Supervisors, Sales and Service Workers and Skilled Crafts and Trades Workers. Their share of full-time promotions improved slightly in eight of 12 occupations. Despite these increases, aboriginal peoples continued to receive less than 1% of full-time hirings in Upper-level Managers, Middle and Other Managers and Professionals occupations, and their share of full-time hirings was greater than 2% in only one occupation — Other Manual Workers.

The distribution of aboriginal men's full-time hirings reflected their existing occupational distribution. More than 70% of all aboriginal men were hired in Skilled Crafts and Trades Workers, Semi-skilled Manual Workers and Other Manual Workers occupations, compared to 50.25% of all men. Furthermore, about 5% (5.17%) of aboriginal men hired for full-time employment entered Upper-level Managers, Middle or Other Managers and Professionals occupations, versus 18.31% of all men hired.

The occupational distribution of aboriginal women's hirings reflected some of the unique features of their occupational profile. While a substantial proportion of aboriginal women's full-time hirings was in Clerical Workers occupations (68.30%), the proportion of their full-time hirings into non-traditional occupations was also quite high. In 1990, 14.05% of aboriginal women were hired in Skilled Crafts and Trades Workers, Semi-skilled Manual Workers or Other Manual Workers occupations, compared to 4.78% of all women working full time. Less than 9% (8.50%) of aboriginal women hired full time entered Upper-level Managers, Middle and Other Managers and Professionals occupations, compared to 12.13% of all women.

# PERSONS WITH DISABILITIES

## Representation

The representation of persons with disabilities in the work force covered under the Act showed little improvement in 1990. The 15,119 persons with disabilities reported by employers constituted 2.39% of the work force in 1990, compared to 2.34% in 1989.[1] The representation of persons with disabilities in the work force under the Act remains substantially lower than their representation in the Canadian labour force (5.4%). The group has also remained underrepresented in full-time and part-time employment. In full-time employment, the representation of persons with disabilities was 2.44%, and in part-time employment it was 2.18%. Women with disabilities represented nearly one-half (48.24%) of all persons with disabilities reported under the Act in 1990. Almost one in five (18.18%) of these women worked part time.

THE REPRESENTATION OF PERSONS WITH DISABILITIES IN THE WORK FORCE UNDER THE ACT AND IN THE CANADIAN LABOUR FORCE

The representation of persons with disabilities employed in the eight Census Metropolitan Areas was highest in Regina (3.65%) and lowest in Montreal (1.65%). The representation of the group increased slightly in five out of eight Census Metropolitan Areas. Their representation decreased slightly in Calgary, Edmonton and Vancouver. At the provincial and territorial level, the representation of persons with disabilities ranged from a low of 1.54% in Quebec to highs of 5.02% in the Yukon and 3.16% in Nova Scotia. The representation of the group was 2.69% in Ontario. The representation of persons with disabilities was lower than their national average in the work force covered under the Act in Newfoundland, British Columbia, Prince Edward Island, Quebec and the Northwest Territories. Representation increased slightly in each province and territory except British Columbia, Saskatchewan, Alberta and Newfoundland. Despite these increases, persons with disabilities continued to be underrepresented in each province and territory for which employers filed reports, with the exception of the Yukon.

The representation of persons with disabilities indicated substantial variation among the industrial sectors in 1990. Their representation was highest in banking (4.07%) and lowest in the communications sector (1.49%). In the transportation sector, the representation of persons with disabilities was 1.71%, and in the other sectors it was 2.69%. At the subsectoral level, representation was greater than 3% in pipelines (3.07%), architectural engineering and other scientific operations (4.05%) and public passenger transit systems (3.30%). The representation of the group was lowest in services to air transportation (1.26%), broadcasting (1.27%) and truck transportation (1.28%).

About one-half of all men with disabilities were employed in banking (25.81%) or communications (26.08%), and more than three-quarters (75.52%) of all women with disabilities were employed in the banking sector. About 6% (6.06%) of women with disabilities were employed in transportation, compared to 35.47% of men with disabilities. The relatively low frequency of women with disabilities in

[1] Statistics collected under the Employment Equity Act for 1987, 1988 and 1989 have been slightly revised as a result of improvements in the data base. Please see Appendix A for further information.

It is important to note that the figures for persons with disabilities are drawn from information reported by employers in accordance with the Regulations issued under the Employment Equity Act. The Regulations describing persons with disabilities incorporate both objective and subjective elements. They take into account not only the objective existence of a persistent impairment but also the individual's belief that this impairment adversely affects (potentially or actually) his or her own employment situation. This may lead to differing interpretations on the part of both employers and employees concerning the types of conditions which are considered as disabling and those who should be included as part of the group.

The regulations specify three important conditions that must be satisfied in order to identify a person as disabled for the purposes of this Act. They are:

1. The existence of a persistent physical, mental, psychiatric, sensory or learning impairment.

2. The belief on the part of the individual that an employer or potential employer would likely consider him or her to be disadvantaged in employment.

3. The agreement of the individual to identify himself or herself as a member of the group or their agreement to be identified by the employer for the purposes of the Employment Equity Act.

Interpretation of the figures on persons with disabilties reported under the Employment Equity Act should, therefore, take into consideration the inherent difficulties in identifying members of this designated group.

transportation and their very high frequency in banking were consistent with sectoral patterns noted for all men and women in the work force covered under the Act.

Since the last reporting year, the representation of persons with disabilities has increased very slightly in banking (.07%) and transportation (0.12%). In communications their representation decreased slightly (0.05%), and in the other sectors it remained unchanged. Several subsectors reported slight declines in representation, including telecommunications carriers, postal and courier services, services incidental to water transportation, truck transportation, pipelines and grain elevators.

Increasing rates of self-identification and the changing mix of employers contributed to increasing the representation of persons with disabilities since last year. As in past years, the net effect of hirings and terminations was to decrease the representation of the group. Total employment for the group declined by 4.03% in 1990 compared to a decline of 1.40% in the work force under the Act. Full-time employment of persons with disabilities also declined at a greater rate than in the work force generally. In part-time employment, persons with disabilities experienced a slightly higher growth rate than that experienced in the work force covered under the Act.

Employment growth for persons with disabilities has been lower than that experienced in the work force under the Act in each of the past four reporting years. The principal reason for this low growth rate lies in the group's share of hirings. In each of the past four reporting years their share of hirings has been substantially lower than their representation. It has also been lower than that needed to replace members of the group receiving terminations for the past three reporting years.

It is important to note that terminations include retirements — as well as resignations, dismissals and permanent layoffs. Therefore, caution should be used in interpreting the termination figures because they do not necessarily mean that those individuals most recently hired are those receiving terminations.

Employment growth for persons with disabilities may also be affected by the age profile of the group. While statistics on age and disability are not collected under the Employment Equity Act, figures for the Canadian labour force indicate that the incidence of disability increases substantially with age. For example, nearly 60% of persons with disabilities in the Canadian labour force were forty-five years of age or older. A higher proportion of older workers can lead to a higher rate of retirement and thereby limit employment growth.

## Occupational Profile

The representation of persons with disabilities increased very slightly in ten out of 12 occupational groups in 1990. All increases were less than 0.20% over the past reporting year, with the largest increases occurring in the Service Workers, Semi-skilled Manual Workers and Middle and Other Manager occupations. In Service Workers occupations, the representation of persons with disabilities increased from 1.16% to 1.34%, in Semi-skilled Manual Workers occupations their representation increased from 1.59% to 1.69%, and in Middle and Other Manager occupations representation increased from 2.79% to 2.87%. The occupational groups in which the representation of persons with disabilities did not improve were supervisors and clerical workers. As in past years, the representation of persons with disabilities in the work force under the Act was lower than their representation in the Canadian labour force in each of the 12 occupational groups except Upper-level Managers occupations.

**Table 1**
**Full-time Occupational Distributions for Persons with Disabilities and the Work Force under the Act by Sex.**

| | Persons with Disabilities | | The Work Force | |
|---|---|---|---|---|
| **Occupational Group** | **Women** | **Men** | **Women** | **Men** |
| Upper-level managers | 0.07% | 1.78% | 0.19% | 1.52% |
| **Middle and other managers** | **14.23%** | **20.58%** | **14.36%** | **15.42%** |
| Professionals | 5.24% | 6.41% | 6.45% | 6.32% |
| **Semi-professionals and technicians** | **1.14%** | **5.33%** | **2.44%** | **7.78%** |
| Supervisors | 6.74% | 2.42% | 5.25% | 2.37% |
| **Foremen/women** | **0.09%** | **3.90%** | **0.22%** | **4.33%** |
| Clerical workers | 68.61% | 17.53% | 61.89% | 14.66% |
| **Sales workers** | **1.38%** | **1.38%** | **9.15%** | **2.03%** |
| Service workers | 1.41% | 1.62% | 3.77% | 1.92% |
| **Skilled crafts and trades workers** | **0.50%** | **17.49%** | **0.58%** | **19.41%** |
| Semi-skilled manual workers | 0.34% | 14.13% | 0.89% | 17.69% |
| **Other manual workers** | **0.49%** | **7.52%** | **0.82%** | **7.56%** |
| **Total** | **100.00%** | **100.00%** | **100.00%** | **100.00%** |

Improvements in the occupational profile of persons with disabilities at the industrial-sector level were also very slight in 1990. The representation of persons with disabilities increased in nine out of 12 occupations in the banking and transportation sectors. In banking, representation did not increase in the Supervisors, Sales Workers and Semi-Skilled manual Workers occupations, and in transportation it did not increase in the Upper-level Managers, Professionals and Supervisors occupations. In the communications sector, the representation of the group increased in only one of 12 occupational groups and each of these increases were less than 0.20%. In other sectors, the representation of persons with disabilities increased in eight of 12 occupations. The largest increases occurred in Sales Workers occupations (1.04%) and Upper-level Managers occupations (0.48%).

As in past years, the occupational profiles of men and women with disabilities closely resembled those of all men and women working full time. Women with disabilities were much more heavily concentrated in clerical occupations than their male counterparts. They were also less likely than men with disabilities to work in nontraditional occupations, and less likely to work in management and professional occupations. However, both men and women with disabilities working full time were slightly more concentrated in clerical occupations than were all men and women working full time. This was also true in each of the three main industrial sectors and in other sectors. Nearly 70% (68.61%) of women with disabilities were employed in clerical positions, compared to 61.89% of all women working full time; 17.53% of men with disabilities worked in Clerical Workers occupations versus 14.66% of other men.

## Salaries

The estimated average full-time salary for women with disabilities was $28,018 or 95.16% of the average full-time salary for all women. The estimated average full-time salary for men with disabilities was $40,684, about the same as the average full-time salary for all men. The slight wage gap (4.84%) between women with disabilities and all women working full time decreased by 0.42% in the first four reporting years. The very narrow wage gaps between men and women with disabilities and all men and women working full time arise partly because of the similarity of their occupational distributions to those of all men and women working full time.

**Table 2**
**Full-time Salary Distributions for Persons with Disabilities and the Work Force under the Act by Sex.**

| | Persons with Disabilities | | The Work Force | |
|---|---|---|---|---|
| Salary Range | Women | Men | Women | Men |
| Under $10,000 | 0.20% | 0.39% | 0.35% | 1.01% |
| $10,000 - $14,999 | 0.35% | 0.43% | 0.99% | 0.72% |
| $15,000 - $17,499 | 2.40% | 0.71% | 2.65% | 0.88% |
| $17,500 - $19,999 | 11.22% | 2.11% | 8.91% | 1.82% |
| $20,000 - $22,499 | 17.13% | 2.72% | 13.09% | 2.53% |
| $22,500 - $24,999 | 15.32% | 3.19% | 12.06% | 2.67% |
| $25,000 - $27,499 | 12.26% | 4.47% | 12.15% | 4.13% |
| $27,500 - $29,999 | 12.55% | 13.18% | 14.84% | 13.24% |
| $30,000 - $34,999 | 13.07% | 18.71% | 15.98% | 17.62% |
| $35,000 - $39,999 | 6.28% | 14.38% | 7.66% | 14.52% |
| $40,000 - $49,999 | 5.81% | 19.02% | 6.66% | 21.01% |
| $50,000 - $69,999 | 3.02% | 15.65% | 4.26% | 14.46% |
| $70,000 + | 0.39% | 5.04% | 0.62% | 5.19% |
| Total | 100.00% | 100.00% | 100.00% | 100.00% |

The full-time salary distributions of persons with disabilities indicated that women with disabilities were slightly more likely than all women working full time to be paid less than $25,000. Nearly one-half (46.62%) of women with disabilities working full time were paid less than $25,000 in 1990, compared to 38.03% of all women. Conversely, 3.41% of women with disabilities were paid more than $40,000, compared to 4.89% of all women. The estimated average part-time salary for women with disabilities was $15,181, and for men with disabilities it was $16,531.

Persons with disabilities were also paid about the same as all men and women working full-time in each of the industrial sectors. The average full-time salary of women with disabilities was highest in the communications sector ($31,231) and lowest in the banking sector ($27,131). In the transportation sector the average full-time salary for women with disabilities was $29,430, and in the other sectors it was $29,074. The wage gap between women with disabilities and all women working full-time was lowest in the transportation sector (0.31%) and highest in the other sectors (4.85%). In the banking sector the wage gap was 1.70%. Since the first reporting year, the wage gap between women with disabilities and all women working full time has narrowed slightly in each of the industrial sectors.

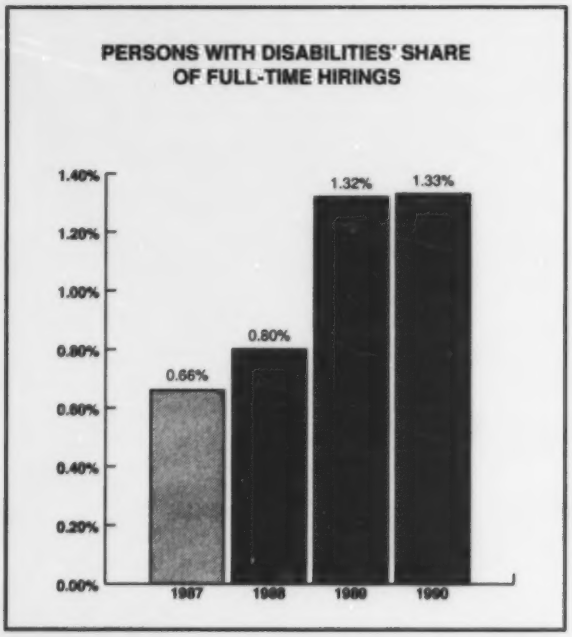
The average full-time salary of men with disabilities was highest in the banking sector ($47,311) and lowest in the transportation sector ($37,797). Their average full-time salary was $39,468 in communications and $37,987 in the other sectors. The wage gap between men with disabilities and all men working full time was highest in the other sectors (6.84%) and lowest in the banking sector (0.34%). In the transportation sector the wage gap was 1.45%. In the first four reporting years, the wage gap between men with disabilities and all men working full time decreased slightly in banking, communications and other sectors. It widened slightly in transportation.

## Opportunities for Change

Despite the recession, persons with disabilities' share of full-time promotions increased in 1990 and their share of hirings remained constant. Employers reported that 657 persons with disabilities were hired and 1,687 were promoted in full-time occupations in 1990. Their share of full-time hirings (1.33%) was about the same as last year (1.32%) and their share of full-time promotions (2.84%) was 0.40% higher. Their share of hirings in part-time and temporary employment has also increased slightly since last year.

At the provincial and territorial level, persons with disabilities' share of full-time hirings was highest in Alberta (1.85%) and the Yukon (1.90%). It was lowest in Prince Edward Island (0%). Their share of full-time hirings was only 1.60% in Ontario and less than 1% in Quebec (0.83%). This is significant because nearly 60% of all full-time hirings occur in these two provinces alone. Since the last reporting year, persons with disabilities' share of full-time hirings increased slightly in only 4 of 10 provinces and both territories. The four provinces were Nova Scotia, Quebec, Ontario and Alberta. In 1990, persons with disabilities' share of full-time promotions increased in seven of 10 provinces and both territories.

At the industrial sector level, the group's share of full-time hirings showed little improvement in 1990. Their




share of hirings in each of the three main industrial sectors was slightly lower than last year with employers in other sectors reporting a slight increase in the share of person's with disabilities hired. Their share in banking was 2.70%, in transportation it was 0.73%, and in communications their share was 0.68%. Subsectors that contributed to the increase in other sectors included metal mining, grain elevators, architectural engineering and other scientific operations. In the transportation sector slight increases were also noted in air, water and truck transportation. Their share of full-time promotions increased slightly in each of the three main industrial sectors and in almost all of the subsectors.

The occupational distribution of full-time hirings among men with disabilities was slightly different from that of all men during 1990. Almost one-third (30.68%) of their full-time hirings were in Clerical Workers occupations, compared to 14.11% for all men. They were also less likely to be hired in Skilled Crafts and Trades Workers, Semi-skilled Manual Workers and Other Manual Workers occupations than were all men hired into full-time positions. Men with disabilities were also more likely to be hired into Middle or Other Managers and Professionals occupations.

The occupational distribution of hirings among women with disabilities reflected their high degree of occupational segregation. Nearly 80% (77.99%) of their full-time hirings were in Clerical Workers occupations during 1990. This proportion increased by almost 20% in the first three reporting years. During this time, the proportion of their full-time hirings into non-traditional occupations has also decreased slightly. In 1990, 1.57% of women with disabilities were hired in Skilled Crafts and Trades Workers, Semi-skilled Manual Workers or Other Manual Workers occupations, compared to 4.78% of all women hired full time.

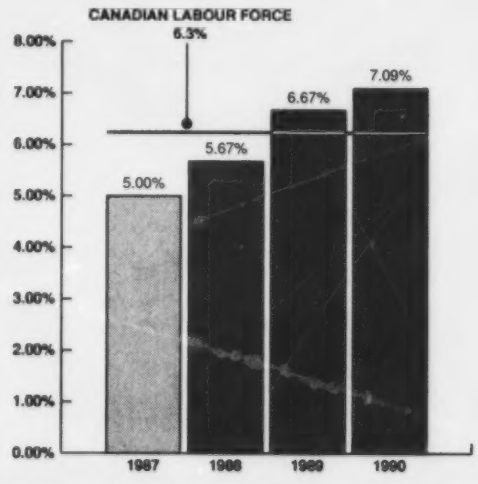
Since the last reporting year, persons with disabilities' share of full-time hirings increased slightly in 6 of the 12 occupational groups. Increases were noted in Middle and Other Managers, Professionals, Semi-professionals and technicians, Sales Workers, Skilled Crafts and Trades Workers and Other Manual Workers occupations. Despite these increases, they continued to receive less than 2% of full-time hirings in every occupation. Their share of full-time promotions also improved slightly in 7 of the 12 occupations.

# MEMBERS OF VISIBLE MINORITIES

## Representation

The representation of members of visible minorities in the work force covered under the Act increased in 1990. The 44,768 members of visible minorities reported by employers constituted 7.09% of the work force in 1990, compared to 6.67% in 1989.[1] This was slightly higher than their representation in the Canadian labour force in 1986 (6.3%). In full-time employment, the representation of members of visible minorities was 7.10%, and in part-time employment it was 7.31%. As in past years, women represented more than one-half (55.60%) of all members of visible minorities reported under the Act.; 14.13% worked part time.

**THE REPRESENTATION OF MEMBERS OF VISIBLE MINORITIES IN THE WORK FORCE UNDER THE ACT AND IN THE CANADIAN LABOUR FORCE**




The representation of members of visible minorities employed in the eight Census Metropolitan Areas was highest in Toronto (18.19%) and lowest in Regina (2.02%). The representation of the group increased in Montreal, Regina, Toronto, Vancouver and Winnipeg since the last reporting year, with employers in Toronto reporting an increase of 1.26%. At the provincial and territorial level, the representation of members of visible minorities ranged from a low of 0.59% in Prince Edward Island to a high of 11.16% in Ontario. The representation of the group was 8.69% in British Columbia and 3.29% in Quebec. The representation of the group was lower than their national average in the work force covered the Act in all provinces except Ontario and British Columbia. Representation increased in each province and territory except Prince Edward Island and Alberta. Despite the increases, members of visible minorities continued to be underrepresented in each Census Metropolitan Area except Toronto, and in each province except Ontario and Newfoundland.

As in past years, the representation of members of visible minorities varied substantially among the industrial sectors in 1990. Their representation was highest in banking (12.83%) and lowest in other sectors (3.92%). In the communications sector their representation was 5.52% and in transportation it was 3.98%. The representation of the group was lower than its representation in the Canadian labour force in every subsector except services to air transportation (8.06%), and architectural engineering and other scientific operations (7.00%). Representation of the group was lowest in metal mines (1.52%) and truck transportation (2.42%).

Men who are members of visible minorities were evenly distributed among the three main industrial sectors with about 30% in each. Meanwhile, more than two-thirds of all women from this group were employed in the banking sector (68.66%). Less than 10% (7.79%) of women who are members of visible minorities were employed in the transportation sector, compared to 27.97% of men from the group. Once again, the relatively low frequency of women who are members of visible minorities in transportation and their very high frequency in banking were consistent with the sectoral patterns noted for all men and women in the work force covered under the Act.

Since the last reporting year, representation of members of visible minorities increased substantially in

[1] Statistics collected under the Employment Equity Act for 1987, 1988 and 1989 have been slightly revised as a result of improvements in the data base. Please see Appendix A for further information.

banking (0.74%), and less so in transportation (0.20%) and communications (0.21%). Subsectors reporting the largest increases over the last reporting year were grain elevators (0.94%), architectural engineering and other scientific operations (0.56%) and postal and courier services (0.55%).

Most of the increase in the representation of members of visible minorities from the last reporting year can be attributed to employment growth estimated from the net effect of hirings and terminations. Full-time employment of visible minorities grew by 3.37% in 1990 compared to a decline of 2.62% in the work force covered under the Act. Part-time employment growth for visible minorities (22.44%) was also substantially higher than that experienced in the work force covered under the Act (8.15%) during 1990.

## Occupational Profile

Representation of members of visible minorities increased in 10 out of 12 occupational groups in 1990. The only occupational groups in which representation did not improve were Sales Workers and Service Workers occupations. The representation of the group increased by nearly 1% in Other Manual Workers occupations while increases of about .50% were noted in Supervisors, Foremen/women and Clerical Workers occupations. In Middle and Other Managers occupations, the representation of visible minorities increased by .37%. In Upper-level managers occupations it increased by .25%. Despite these increases, the representation of members of visible minorities in the work force covered under the Act was lower than their representation in the Canadian labour force in seven of the 12 occupational groups, including Upper-level Managers, Semi-professionals and Technicians, Foremen/women, Sales Workers, Service Workers, Semi-skilled Manual Workers and Other Manual Workers occupations.

Improvements in the occupational profile of members of visible minorities at the industrial-sector level varied in 1990. Representation increased in nine of 12 occupational groups in the banking sector. The exceptions were the Sales Workers, Service Workers and Skilled Crafts and Trades occupations. In Professionals occupations, their representation increased from

**Table 1**
**Full-time Occupational Distributions for Members of Visible Minorities and the Work Force under the Act by Sex.**

| | Members of Visible Minorities | | The Work Force | |
|---|---|---|---|---|
| **Occupational Group** | **Women** | **Men** | **Women** | **Men** |
| Upper-level managers | 0.08% | 0.83% | 0.19% | 1.52% |
| Middle and other managers | 11.48% | 14.99% | 14.36% | 15.42% |
| Professionals | 7.77% | 16.48% | 6.45% | 6.32% |
| Semi-professionals and technicians | 1.09% | 4.82% | 2.44% | 7.78% |
| Supervisors | 5.46% | 3.02% | 5.25% | 2.37% |
| Foremen/women | 0.08% | 1.77% | 0.22% | 4.33% |
| Clerical workers | 70.11% | 24.93% | 61.89% | 14.66% |
| Sales workers | 1.38% | 1.38% | 3.15% | 2.03% |
| Service workers | 1.38% | 2.22% | 3.77% | 1.92% |
| Skilled crafts and trades workers | 0.38% | 16.31% | 0.58% | 18.41% |
| Semi-skilled manual workers | 0.25% | 8.24% | 0.89% | 17.69% |
| Other manual workers | 0.53% | 5.23% | 0.82% | 7.58% |
| **Total** | **100.00%** | **100.00%** | **100.00%** | **100.00%** |

14.60% in 1989 to 15.67% in 1990. Representation also increased slightly in 10 of 12 occupational groups in the transportation sector. In communications, the representation of members of visible minorities increased in only four of 12 occupations. Representation increased by 2.72% in Other Manual Workers occupations.

The occupational profiles of men and women who are members of visible minorities continued to differ slightly from those of all men and women working full-time. Both men and women who are members of visible minorities were slightly more concentrated in Clerical Workers occupations than were all men and women working full time. More than 70% (70.11%) of women who are members of visible minorities were employed in clerical positions compared to 61.89% of all women working full time. A total of 24.93% of men who are members of visible minorities worked in Clerical Workers occupations, compared to 14.66% of all men. A similar pattern held for women in this group in each of the three main industrial sectors. Men who are members of visible minorities were more likely than all men to work in Clerical Workers occupations in banking, transportation and the other sectors. In banking more than 40% (40.12%) of men from this

group were employed in Clerical Workers occupations, compared to 19.20% of all men working full-time.

Men who are members of visible minorities were also more likely to work in Professional occupations than were all men working full time. Over 16% (16.48%) of men from this group were employed in Professionals occupations, compared to 6.32% of all men working full time. They were also less likely to work in Semi-skilled Manual Workers and Other Manual Workers occupations than were all men working full time. In the transportation sector, 42.88% of all men working full time were in these two occupations, compared to 29.03% of men who are members of visible minorities.

## Salaries

The estimated average full-time salary for women who are members of visible minorities was $28,520, or 96.86% of the average full-time salary for all women. The estimated average full-time salary for men who are members of visible minorities was $38,353 or 94.61% of the average full-time salary for all men. The slight wage gap between women who are members of visible minorities and all women working full time (3.14%) has declined by about .50% in the first four reporting years, while the 5.39% wage gap between men from the group and all men working full time has increased slightly (3.55%). The estimated average part-time salary for women who are members of visible minorities was $15,048, and for their male counterparts it was $14,699 in 1990.

The full-time salary distributions of men and women who are members of visible minorities indicated that they were slightly more likely than were all men and women working full time to be paid salaries of less than $25,000. More than 40% (42.82%) of women who are members of visible minorities and 18.60% of men from this group working full time were paid less than $25,000 in 1990, compared to 38.03% of all women and 9.83% of all men. Conversely, 3.95% of women and 17.86% of men who are members of visible minorities working full time were paid more than $40,000, compared to 4.89% of all women and 19.65% of all men.

**Table 2**
**Full-time Salary Distributions for Members of Visible Minorities and the Work Force under the Act by Sex**

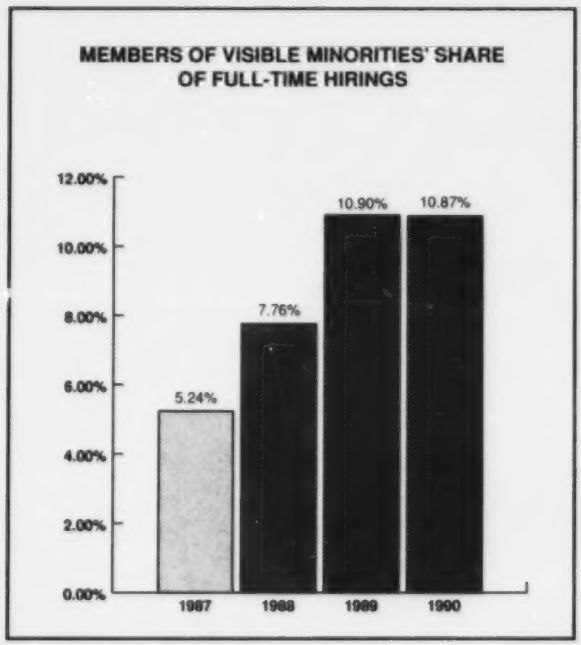
| | Members of Visible Minorities | | The Work Force | |
|---|---|---|---|---|
| Salary Range | Women | Men | Women | Men |
| Under $10,000 | 0.08% | 0.35% | 0.35% | 1.01% |
| $10,000 - $14,999 | 0.42% | 0.47% | 0.99% | 0.72% |
| $15,000 - $17,499 | 1.71% | 1.30% | 2.65% | 0.88% |
| $17,500 - $19,999 | 5.60% | 4.28% | 8.81% | 1.82% |
| $20,000 - $22,499 | 16.18% | 6.20% | 13.09% | 2.53% |
| $22,500 - $24,999 | 15.83% | 6.02% | 12.05% | 2.87% |
| $25,000 - $27,499 | 14.25% | 5.84% | 12.15% | 4.13% |
| $27,500 - $29,999 | 13.65% | 10.83% | 14.64% | 13.24% |
| $30,000 - $34,999 | 13.58% | 14.72% | 15.98% | 17.62% |
| $35,000 - $39,999 | 8.10% | 13.02% | 7.66% | 14.52% |
| $40,000 - $49,999 | 5.65% | 19.13% | 6.66% | 21.01% |
| $50,000 - $69,999 | 3.56% | 14.56% | 4.28% | 14.46% |
| $70,000 + | 0.36% | 3.30% | 0.62% | 5.19% |
| Total | 100.00% | 100.00% | 100.00% | 100.00% |

The average full-time salary of women who are members of visible minorities was highest in the communications sector ($30,998) and lowest in the banking sector ($27,690). In transportation, the average full-time salary for women who are members of visible minorities was $28,960, and in other sectors it was $29,251. The wage gap between women in this group and all women working full-time was lowest in the banking sector (0%) and highest in the other sectors (4.27%). In transportation, the wage gap was 1.90%, and in communications it was 3.21%.

The average full-time salary of men who are members of visible minorities was highest in the other sectors ($41,714) and lowest in the transportation sector ($36,188). Their average full-time salary was $37,871 in banking and $40,324 in the communications sector. The wage gap between men who are members of visible minorities and all men working full time was highest in the banking sector (20.23%) and lowest in the other sectors (0%). In the transportation sector the wage gap was 5.64%, and in communications it was 1.04%. In the first four reporting years, the wage gap between men who are members of visible minorities and all men working full time has increased slightly in banking and transportation.

## Opportunities for Change

Despite the downturn in the Canadian economy, members of visible minorities increased their share of promotions and maintained a relatively high share of hirings in 1990. Employers reported that 5,385 members of visible minorities were hired and 6,579 were promoted to full-time occupations. Their share of full-time hirings was 10.87% in 1990, compared to 10.90% in 1989. Their share of full-time promotions was 11.09%, compared to 9.52% one year earlier. The group's share of hirings into part-time employment has also increased since the last reporting year.




Nearly 90% of the group's full-time promotions (87.80%) occurred in Ontario, where its share was 16.90%. Similarly, 71.53% of the group's full-time hirings occurred in Ontario. Its' share in that province was 17.41%. The group's share of full-time hirings was less than 5% in every other province and territory except British Columbia (9.98%) and Alberta (6.77%). Since the last reporting year, the share of full-time hirings increased slightly in 5 of 10 provinces and one territory. It did not increase in Nova Scotia, New Brunswick, Prince Edward Island, Manitoba, Saskatchewan and the Northwest Territories. The share of full-time promotions increased in each province except Prince Edward Island. Slight decreases were also noted in both territories.

The group's share of full-time hirings increased in the communications sector and declined slightly in banking, transportation and other sectors. Its share of full-time hirings in banking was 21.23%, in transportation 5.34%, and in other sectors its share was 7.89%. In communications the share of full-time hirings increased slightly from 8.99% to 9.28%. Subsectors which showed increases in the rate of hiring members of visible minorities included broadcasting, telecommunications carriers, postal and courier services, rail and truck transportation, services incidental to water transportation, public passenger transit systems, metal mines, grain elevators, architectural engineering and other scientific operations.

The group's share of full-time promotions increased slightly in banking, transportation and other sectors. In banking members of visible minorities' share increased from 13.14% in 1989 to 14.50%. In transportation it increased from 3.45% to 4.09%, and in other sectors it increased from 3.49% to 7.61%. The group's share of promotions declined slightly in communications from 6.10% to 5.96%. Subsectors which contributed to increasing the group's share of promotions included postal and courier services, rail and truck transportation, services incidental to water transportation, public passenger transit systems, pipelines, metal mines, grain elevators, architectural engineering and other scientific operations.

The occupational distribution of full-time hirings for men who are members of visible minorities was slightly different from that of all men during 1990. Almost one-third (31.60%) of their full-time hirings was in Clerical Workers occupations compared to 14.11% for all men hired in full-time positions. Members of the group were less likely to be hired in Semi-skilled Manual Workers and Other Manual Workers occupations than were all men hired full-time. Men who are members of visible minorities were also nearly twice likely to be hired in Professionals occupations.

# Members of Visible Minorities

The occupational distribution of full-time hirings for women who are members of visible minorities reflected their high degree of occupational segregation. Nearly 80% (78.36%) of their full-time hirings were in Clerical Workers occupations during 1990, compared to 68.38% of all women hired in full-time positions. This proportion has not changed in the first four reporting years. During this time, the proportion of their full-time hirings in Middle and Other Managers and Professionals occupations has been increasing slightly. Women from this group were also less likely than were all women hired in full-time occupations to enter non-traditional jobs. In 1990, 1.91% of women from this group were hired in Skilled Crafts and Trades Workers, Semi-skilled Manual Workers and Other Manual Workers occupations, compared to 4.78% of all women hired full time.

Since the last reporting year, the group's share of full-time hirings improved in only 4 of the 12 occupations. Increases occurred in Upper-level Managers, Semi-professionals and Technicians, Supervisors and Semi-skilled Manual Workers occupations. In Other Manual Workers occupations, its share increased from 5.41% in 1989 to 8.12% in 1990.

The group's share of full-time promotions increased in 9 of the 12 occupational groups. The exceptions were in Upper-level Managers, Service Workers and Skilled Crafts and Trades Workers occupations. Its share of promotions was greater than 10% in four occupations: Professionals (14.55%), Supervisors (11.95%), Clerical Workers (14.94%) and Other Manual Workers (11.96%). However, members of visible minorities continued to receive less than 4% of full-time promotions in Upper-level Managers, Foremen/women, Semi-skilled Manual Workers occupations.

# ASSESSMENT OF EMPLOYERS' RESULTS

*An employer shall...*

*(b) ...ensure that persons in designated groups achieve a degree of representation...that is at least proportionate to their representation*

*(i) in the work force, or*

*(ii) in those segments of the work force that are identifiable by qualification, eligibility or geography....*

*— Employment Equity Act, Section 4*

## Introduction

Each year, employers covered under the Employment Equity Act file a statistical profile of their work force with the Minister of Employment and Immigration. These reports contain two kinds of information:

1. a static picture of the work force detailing the current situation of the four designated groups by occupational categories and salary ranges; and

2. a detailed account of hirings, promotions and terminations for the designated groups that took place during the reporting year covered by the report.

The assessment of the performance of employers published in this chapter is based entirely on the numerical data contained in those employers' reports. This assessment is given in two separate rankings that reflect the two kinds of information mentioned above, the current situation and the amount of progress achieved.

The degree of difficulty encountered by an employer in achieving equity for any particular designated group cannot be assessed without highly qualitative information on the current and future status of the company, the individual occupations within each company and the difficulty of accommodating various designated group members. Therefore, the degree of difficulty is not considered in the assessment of results.

Readers interested in qualitative information on what employers have been doing to achieve employment equity, and on the difficulties they have encountered can refer to the chapter "Qualitative Measures and Good Faith Efforts". It provides information that will help put the rankings published here into perspective.

## Rankings

The employer assessments presented in this chapter are based on five indicators.[1] Each employer receives two rankings, a capital and a small letter — e.g. A,B or C, and a, b or c — for each of the four designated groups.

### Ranking I

The capital letter, **Ranking I**, reflects the situation of the designated group in the company's work force at the end of the reporting year. It indicates the extent to which designated group members are disadvantaged — in their representation, occupational distribution and salary distribution — in a company's work force. The three indicators used for Ranking I are as follows:

[1] For more information on the five indicators, see the "Technical Notes on Ranking" at the end of this chapter.

- the representation of the designated group within an employer's work force, compared to its representation in the Canadian labour force according to provincially weighted external data;

- the occupational distribution of the designated group, compared to that of other employees in the company. (This indicator is used only for companies with at least 10 employees in both the designated group and the control group of white men and women without disabilities); and

- the distribution of the designated group across broad salary ranges, compared to that of other employees in the company. (This indicator, like the previous one, is used only for companies with at least 10 employees in both the designated group and the control group of white men and women without disabilities).

The results of these three indicators are added together to arrive at Ranking I.[2] An employer who receives an "A" has a work force in which a designated group is relatively well represented — in both level and quality of representation. Conversely, an employer who receives a "C" has a work force in which a designated group is poorly represented. An employer ranked "B" has a work force that might encompass a range of cases that could, for example, exhibit a relatively good level of overall representation in mostly low status, low paying, jobs, or a very low level of representation in high status, well-paying jobs.

**Ranking II**

The small letter, **Ranking II**, reflects the progress an employer has made during the reporting year. It indicates the extent to which an employer has succeeded in improving the situation of a designated group. Indicators associated with Ranking II are:

- the rate of increase in the representation of the designated group during the reporting year due to employment growth estimated from the net effect of hiring and terminations; and,

- the share of promotions of the designated group, compared to the representation of the group.

The results of these indicators are added together to arrive at Ranking II. An "a" indicates that the current situation of a designated group within the company has improved. A "b" indicate either little progress or no change. A "c" signals negative progress.

Readers should always consider Ranking II in the context of Ranking I. A less satisfactory result on Ranking I indicates that more remedial action is needed. A higher result on Ranking II would then be expected if the situation of the designated group members is to improve. Conversely, a high result on Ranking I indicates that the situation of the designated group at the end of the reporting year was relatively good.

---

[2] For details on the points system, see the "Technical notes on Ranking" at the end of this chapter.

## How to read the list of results

Each employer covered under the Employment Equity Act is listed below by its legal name, with its assessment results by designated group. Two results are given for each designated group, with "a" being superior to "c".

An asterisk to the right of the lower case letter indicates those cases where there were fewer than ten members of the designated group. In such cases, Ranking I is based solely on the first indicator. Employers who reported having no members of a designated group in their work force have been assigned the combination "0-".

The number of employees and a series of codes signalling compliance problems are also included in this year's listing. The three codes appearing in the left margin indicate the following problems:

- A "D" flags the employers whose reports were closed with outstanding discrepancies;
- A "P" signals that EIC questioned the 1990 self-identification survey used for persons with disabilities.
- An "N" indicates that the employer was ranked only for women because no self-identification process was carried out for the other three groups.

Explanatory notes follow this listing. These notes provide details on a number of exceptions.

| | Name | Total | Women Employees | Aboriginal Peoples | Persons with Disabilities | Members of Visible Minorities |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | A.J. BUS LINES LTD. | 168 | Ab | Ab* | 0- | 0- |
| | A.W. FOSTER & SONS LTD. | 153 | Ca* | 0- | 0- | 0- |
| | ACL AUTOMOBILE CARRIERS LIMITED | 249 | Cc* | Ab* | Ac | Cc* |
| | ACL CANADA INC. | 131 | Ba | 0- | Cb* | Ab |
| N | AEROCAR QUEBEC LIMITEE | 200 | Bb | | | |
| | AEROGUARD SECURITY SERVICES | 586 | Ab | Cc* | Cc* | Ab |
| | AEROSERVICES J.T. INC. | 190 | Cc | 0- | 0- | Cb* |
| | AGPRO GRAIN INC. | 147 | Bc | Aa* | Bc* | Cc* |
| N | AGT LIMITED | 12527 | Ba | | | |
| | AIR ALLIANCE INC. | 275 | Cb | 0- | 0- | Cb* |
| | AIR ATLANTIC LTD. | 550 | Ba | Cc* | Cc* | Cb* |
| | AIR CANADA | 22240 | Cc | Bc | Bc | Ba |
| | AIR CREEBEC INC. | 299 | Cb | Ba | Cb* | Cc* |
| | AIR FRANCE | 135 | Ba | 0- | 0- | Ab* |
| D | AIR INUIT (1985) LTD. | 226 | Cc | Bb | 0- | Cb* |
| | AIR NOVA INC. | 541 | Bb | Cc* | Cc* | Cb* |
| | AIR ONTARIO INC. | 733 | Ca | Cb* | Cb* | Cb |
| | AIR TRANSAT A.T. INC. | 493 | Bb | Cc* | Cc* | Cb* |
| | AIRBC LIMITED | 1090 | Cc | Ca* | Cb* | Ba |
| | ALBERTA WHEAT POOL | 1577 | Ca | Bb | Bc | Ba |
| | ALCAN SMELTERS AND CHEMICALS LIMITED | 397 | Cc | 0- | Cc* | 0- |
| | ALGOMA CENTRAL CORPORATION | 1197 | Cc | Ac | Bc | Bc |
| | ALLARCOM LIMITED | 285 | Ca | 0- | 0- | Ca* |
| | AMERICAN AIRLINES INC. | 282 | Aa | 0- | 0- | Aa |
| | AMJ CAMPBELL VAN LINES INC. | 1707 | Bb | Cc* | 0- | Cb* |
| | AMOK LTD. | 176 | Cb | Ac | Cb* | Ab* |
| | AMR GROUND HANDLING SERVICES | 378 | Bc | 0- | 0- | Ab |
| | ARMADALE COMMUNICATIONS LIMITED | 190 | Cc | 0- | Cb* | Cb* |
| | ARMOUR TRANSPORT INC. | 239 | Cb | Cc* | Cc* | 0- |
| | ARNOLD BROS. TRANSPORT LTD. | 520 | Cb | Cc* | Cb* | Cb |
| | ARROW TRANSPORTATION SYSTEMS INC. | 420 | Cb | Ac | Cc* | Cb |
| | ATLANTIC TOWING LTD. | 214 | Ca* | Cb* | 0- | Ab* |
| | ATOMIC ENERGY OF CANADA LIMITED | 4928 | Ca | Cb | Bc | Aa |
| | ATOMIC TRANSPORTATION SYSTEM INC. | 525 | Cb | Cb* | Cc* | Cb |
| | AUTO HAULAWAY INC. | 689 | Cc | Cc* | Cc* | Cc* |
| | BANCA COMMERCIALE ITALIANA OF CANADA | 206 | Bb | 0- | 0- | Aa |

| | Name | Total | Women Employees | Aboriginal Peoples | Persons with Disabilities | Members of Visible Minorities |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | **BANK OF AMERICA CANADA** | **486** | **Ab** | **Cb*** | **Cb** | **Aa** |
| | BANK OF CANADA | 2711 | Ba | Cc | Bc | Aa |
| | **BANK OF CREDIT AND COMMERCE CANADA** | **11[illegible]** | **Ca** | **0-** | **Cb*** | **Aa** |
| | BANK OF MONTREAL | 2887[illegible] | Ba | Ca | Bc | Aa |
| P | **BANK OF NOVA SCOTIA** | **2796[illegible]** | **Bc** | **Cb** | **Ac** | **Aa** |
| P | BARCLAYS BANK OF CANADA | [illegible] | Ba | Cb* | Cb* | Aa |
| | **BEARSKIN LAKE AIR SERVICE LTD.** | **217** | **Cc** | **Ac*** | **Ca*** | **Bb** |
| | BELL CANADA | 58358 | Ba | Cc | Bc | Aa |
| | **BELL CELLULAR INC.** | **892** | **Ba** | **0-** | **Ca*** | **Ab** |
| P | BELL RADIOCOMMUNICATIONS INC. | 181 | Ca | 0- | Cc* | Aa |
| D | **BIG HORN TRANSPORT LTD.** | **115** | **0-** | **Cc*** | **Ac*** | **0-** |
| | BIG WHEELS TRANSPORT & LEASING LTD. | 159 | Ca | 0- | Ca* | Ab* |
| | **BRADLEY AIR SERVICES LIMITED** | **584** | **Ca** | **Ca** | **Cc*** | **Aa** |
| | BRINKS CANADA LIMITED | 1459 | Ca | Cc* | Bc | Bb |
| P | **BRITISH AIRWAYS PLC** | **219** | **Bb** | **0-** | **Cb*** | **Ab** |
| | BRITISH COLUMBIA MARITIME EMPLOYERS ASSOCIATION | 4057 | Cb | Bc | Bc | Ba |
| | **BRITISH COLUMBIA TELEPHONE COMPANY** | **15061** | **Ba** | **Bb** | **Bc** | **Ac** |
| | BURLINGTON AIR EXPRESS (CANADA) LTD. | 229 | Ba | Cc* | Ca* | Ab |
| | **BURLINGTON NORTHERN RAILROAD** | **120** | **Cc*** | **0-** | **0-** | **Cc*** |
| | BYERS TRANSPORT LIMITED | 809 | Cb | Cc* | Bc | Cb |
| | **CABLECASTING LIMITED** | **210** | **Ba** | **Cc*** | **Cc*** | **Ab** |
| | CABLENET LIMITED | 392 | Bc | Cb* | Cb* | Cc* |
| | **CALM AIR INTERNATIONAL LTD.** | **146** | **Cc** | **Bb** | **Cb*** | **Cb*** |
| | CAMECO-CANADIAN MINING AND ENERGY CORPORATION | 1214 | Cb | Ba | Bc | Bc |
| | **CANADA 3000 AIRLINES LIMITED** | **502** | **Ba** | **0-** | **Cc*** | **Ab** |
| | CANADA CARTAGE SYSTEM LIMITED | 451 | Cb* | Cc* | Cc* | Aa |
| | **CANADA COUNCIL** | **234** | **Ba** | **Ac*** | **Cc*** | **Ca*** |
| | CANADA MARITIME AGENCIES LIMITED | 169 | Bb | Cc* | Cc* | Bc |
| | **CANADA MESSENGER & TRANSPORTATION SYSTEMS INC.** | **352** | **Cc** | **Cc*** | **Cc*** | **Cc*** |
| | CANADA MORTGAGE AND HOUSING CORPORATION | 3062 | Ba | Bb | Cc | Ac |
| | **CANADA PORTS CORPORATION** | **351** | **Bc** | **Cc*** | **Cb*** | **Cc*** |
| | CANADA POST CORPORATION | 64089 | Ac | Bc | Bc | Aa |
| | **CANADA STEAMSHIP LINES INC.** | **1229** | **Ca** | **Ab** | **Cc*** | **Aa** |
| | CANADA TRANSPORT GROUP LIMITED | 717 | Ca | Bb* | Aa | Cc* |
| | **CANADIAN AIRLINES INTERNATIONAL LTD.** | **17629** | **Bc** | **Bc** | **Bb** | **Ab** |
| | CANADIAN BANKERS' ASSOCIATION | 151 | Bc | 0- | Ca* | Ba |
| | **CANADIAN BROADCASTING CORPORATION** | **13243** | **Bb** | **Bb** | **Bb** | **Ac** |
| | CANADIAN FILM DEVELOPMENT CORPORATION | 185 | Ba | Cb* | Cc* | Bb* |
| | **CANADIAN FREIGHTWAYS EASTERN LIMITED** | **291** | **Ca** | **Ab*** | **Cb*** | **Cc*** |
| | CANADIAN FREIGHTWAYS LIMITED | 1272 | Ca | Bc | Bb | Cb |
| | **CANADIAN HELICOPTERS LIMITED** | **1096** | **Ca** | **Cc*** | **Bc** | **Ab** |
| | CANADIAN IMPERIAL BANK OF COMMERCE | 43048 | Bb | Cc | Ac | Aa |
| | **CANADIAN MOTORWAYS LTD.** | **1810** | **Cb** | **Bb** | **Bc** | **Bc** |
| | CANADIAN MUSEUM OF CIVILIZATION | 496 | Aa | Ab* | Cc* | Ca* |
| | **CANADIAN MUSEUM OF NATURE** | **273** | **Aa** | **Cc*** | **Cb*** | **Cc*** |
| P | CANADIAN NATIONAL RAILWAYS COMPANY | 33718 | Ca | Ba | Bc | Bb |
| | **CANADIAN PACIFIC EXPRESS & TRANSPORT LTD.** | **6470** | **Ca** | **Ba** | **Bb** | **Bb** |
| | CANADIAN PACIFIC LIMITED | 224 | Bb | 0- | Cb* | Aa |
| | **CANADIAN PRESS** | **645** | **Bb** | **Cb*** | **Cb*** | **Bb** |
| | CANADIAN SATELLITE COMMUNICATIONS INC. | 124 | Ca | 0- | 0- | Bb* |
| | **CANADIAN STEVEDORING COMPANY LIMITED** | **218** | **Cc** | **Cb*** | **Cc*** | **Bb** |
| | CANADIAN WESTERN BANK | 135 | Bc | Cb* | 0- | Cb* |
| | **CANADIAN WHEAT BOARD** | **477** | **Ba** | **Ab*** | **Aa*** | **Aa** |
| | CANWEST BROADCASTING LTD. | 129 | Cb | Cb* | Cb* | Cb* |
| | **CANWEST PACIFIC TELEVISION INC.** | **225** | **Cc** | **Cc*** | **Ca*** | **Ac** |
| | CAP COMMUNICATIONS, DIVISION OF ELECTROHOME LIMITED | 332 | Cb | 0- | Bc | Cc* |
| | **CAPE BRETON DEVELOPMENT CORPORATION** | **2858** | **Cb** | **Cb*** | **Ac** | **Bb** |
| | CARGILL LIMITED | 1765 | Cc | Cb | Bc | Ba |
| | **CARLETON BUS LINES (ANTRIM) LIMITED** | **175** | **Ab** | **Cb*** | **Cc*** | **0-** |
| | CAST NORTH AMERICA (1983) INC. | 138 | Ba | Cc* | Cc* | Ab |
| | **CATHAY PACIFIC AIRWAYS LIMITED** | **133** | **Bc** | **Cb*** | **0-** | **Ab** |
| | CFCF INC. | 1005 | Ba | Cc* | Cc | Ac |

# Assessment of Employers' Results

| | Name | Total | Women Employees | Aboriginal Peoples | Persons with Disabilities | Members of Visible Minorities |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | **CFCN COMMUNICATIONS LIMITED** | **282** | **Ca** | **Cb*** | **Cc*** | **Cc*** |
| | CFPL BROADCASTING LIMITED | 283 | Cb | 0- | Cc* | 0- |
| | **CFQC BROADCASTING** | **127** | **Ce** | **Cc*** | **Cc*** | **Cc*** |
| | CFTO-TV LIMITED | 366 | Ba | 0- | Cc* | Aa |
| | **CHALLENGER MOTOR FREIGHTS INC.** | **257** | **Cb** | **Cc*** | **Ca*** | **0-** |
| | CHASE MANHATTAN BANK OF CANADA | 157 | Bb | 0- | Cc* | Aa |
| | **CHUM LIMITED** | **1812** | **Cc** | **Cb*** | **Cb*** | **Bb** |
| | CITIBANK CANADA LIMITED | 778 | Bb | Cc* | Cc* | Bb |
| | **CKCK BROADCASTING LIMITED PARTNERSHIP** | **118** | **Bb** | **Cb*** | **Cc*** | **Cc*** |
| | CKNX BROADCASTING LIMITED | 121 | Cc | Cb* | Cc* | Cb* |
| | **CONAIR AVIATION LTD.** | **290** | **Cb** | **Ca*** | **Cc*** | **Cc*** |
| | CONSOLIDATED AVIATION FUELING SERVICES INC. | 340 | Ca | Cc* | Cc* | Aa |
| | **CP RAIL, DIVISION OF CANADIAN PACIFIC LIMITED** | **23003** | **Ca** | **Bb** | **Bb** | **Ba** |
| | CREDIT SUISSE CANADA | 148 | Ba | 0- | Cc* | Ba |
| | **CSP FOODS LTD.** | **490** | **Cb** | **Cb*** | **Cc*** | **Ba** |
| | CSX TRANSPORTATION INC. | 162 | Cc* | 0- | 0- | 0- |
| | **CTV TELEVISION NETWORK LTD.** | **389** | **Ba** | **0-** | **Cb** | ***Bc** |
| | DAY & ROSS INC. | 1716 | Cb | Cb | *Ba | Ba |
| | **DEFENCE CONSTRUCTION (1951) LIMITED** | **294** | **Cc** | **Cc*** | **Cc*** | **Ab** |
| | DELTA AIR LINES INC. | 409 | Ba | Cc* | Bc | Aa |
| | **DENISON MINES LIMITED** | **1827** | **Cb** | **Aa** | **Bb** | **Cb*** |
| | DHL INTERNATIONAL EXPRESS LTD | 325 | Ac | Cb* | Cb* | Ab |
| | **DICOM DIRECT COMMUNICATIONS CANADA LTD.** | **121** | **Bb** | **0-** | **0-** | **0-** |
| | DYNAMEX EXPRESS INC. | 207 | Ba | Ca* | Ca* | Aa |
| | **EASTERN AIR LINES INC.** | **220** | **Bc** | **Ca*** | **Ca*** | **Aa** |
| | EMERY AIR FREIGHT CORPORATION | 293 | Bc | Cb* | Cb* | Aa |
| | **EMPIRE STEVEDORING LTD.** | **172** | **Cb** | **0-** | **Cc*** | **Ca*** |
| | ENERCHEM TRANSPORT INC. | 108 | Cb* | Ab* | Cb* | Ab |
| | **ERB TRANSPORT LIMITED** | **694** | **Cb** | **Cb*** | **Bb** | **Cc*** |
| | EXECAIRE INC. | 191 | Cb | 0- | 0- | Cc* |
| | **EXPORT DEVELOPMENT CORPORATION** | **592** | **Ba** | **Ca*** | **Cc** | **Cc** |
| | FARM CREDIT CORPORATION CANADA | 814 | Ba | Cc* | Bc | Ca |
| | **FEDERAL BUSINESS DEVELOPMENT BANK** | **1207** | **Bb** | **Cb*** | **Cb** | **Aa** |
| | FEDERAL EXPRESS CANADA LTD. | 2217 | Cc | Cc | Cc | Ab |
| | **FEDNAV LIMITED** | **171** | **Ca** | **0-** | **Cc*** | **Aa** |
| | FEED-RITE LTD. | 168 | Cc | Cc* | Cc* | Ab* |
| | **FIELD AVIATION COMPANY LIMITED** | **647** | **Cb** | **Cc*** | **Cc*** | **Ab** |
| D | FREDERICK TRANSPORT LIMITED | 176 | Cb | 0- | 0- | 0- |
| | **FRESHWATER FISH MARKETING CORPORATION** | **343** | **Ba** | **Ab** | **Bb** | **Cb*** |
| | FRONTIER AIR LTD. | 130 | Cc | 0- | 0- | Cb* |
| | **FUNDY CABLE LTD.** | **236** | **Ba** | **Ac*** | **Ab** | **Ac*** |
| | GENERAL ELECTRIC CANADA INC., NUCLEAR DIVISION | 173 | Cb | 0- | Cc* | Cb* |
| | **GLOBAL COMMUNICATIONS LIMITED** | **373** | **Cb** | **Cc*** | **Cb*** | **Ba** |
| | GREAT LAKES PILOTAGE AUTHORITY LTD. | 111 | Ca* | 0- | Ca* | Ca* |
| D | **GREY GOOSE BUS LINES (MANITOBA) LTD.** | **288** | **Cc** | **Cb** | **Cb*** | **Ab** |
| | GREYHOUND LINES OF CANADA LTD. | 2130 | Cb | Cc* | Cb | Cb |
| | **GRIMSHAW TRUCKING AND DISTRIBUTING LTD.** | **247** | **Ca** | **Ac** | **Ac** | **Cc*** |
| | GROUPE TRANSPORT CABANO INC. | 2117 | Ca | Cc* | Bc | Cb |
| | **GULF CANADA RESOURCES LIMITED** | **254** | **Cc** | **Ca*** | **Cc*** | **Ac** |
| | H & R TRANSPORT | 159 | Cc | 0- | 0- | Cc* |
| | **H. M. TRIMBLE & SONS (1983) LTD.** | **289** | **Ca** | **Bb*** | **Cb*** | **Cc*** |
| | HARBOURFRONT CORPORATION | 451 | Aa | Ca* | Ba | Aa |
| | **HENDRIE TRANSPORTATION INC.** | **227** | **Cc*** | **Ca*** | **0-** | **Ca*** |
| P | HONGKONG BANK OF CANADA | 4890 | Bb | Cc | Bc | Aa |
| | **HOUSEHOLD MOVERS & SHIPPERS LTD.** | **206** | **Ca** | **0-** | **0-** | **Ab*** |
| | HUDSON BAY MINING & SMELTING COMPANY LIMITED | 2210 | Cc | Bb | Ac | Bb |
| | **HUDSON GENERAL AVIATION SERVICES (CALGARY) INC.** | **154** | **Cb** | **0-** | **0-** | **Cb*** |
| | HUDSON GENERAL AVIATION SERVICES (TORONTO) INC. | 448 | Bb | 0- | 0- | 0- |
| | **HUDSON GENERAL AVIATION SERVICES INC.** | **105** | **Cb** | **0-** | **Cb*** | **Cb*** |
| | IMPERIAL OIL LIMITED | 201 | Cb* | Cb* | Cb* | Cb* |
| | **IMPERIAL ROADWAYS LTD.** | **315** | **Cb** | **Ab** | **Ab** | **Cc** |
| | INNOTECH AVIATION ENTERPRISES LIMITED | 504 | Cc | Ca* | Cc* | Aa |
| D | **INTAIR INC.** | **755** | **Bb** | **0-** | **Cc*** | **Bb** |
| | INTER-CITY TRUCK LINES (CANADA) INC. | 1027 | Ca | Cb* | Cc* | Cb |

| | Name | Total | Women Employees | Aboriginal Peoples | Persons with Disabilities | Members of Visible Minorities |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | **INTERNATIONAL AIR TRANSPORT ASSOCIATION** | **192** | **Ba** | **0-** | **Cc*** | **Ac** |
| | INTERNATIONAL DEVELOPMENT RESEARCH CENTRE | 450 | Ba | Cc* | Cb* | Aa |
| | **INTERPROVINCIAL PIPE LINE COMPANY, DIVISION OF INTERHOME ENERGY INC.** | **828** | **Cc** | **Bb** | **Bc** | **Ab** |
| P | ISLAND TELEPHONE COMPANY LIMITED | 397 | Cb | 0- | Cc* | Cc* |
| | **JET TRANSPORT INC.** | **277** | **Ca** | **0-** | **Cb*** | **Cb*** |
| D | JIM PATTISON INDUSTRIES LTD. | 183 | Bc | 0- | Ac* | Ac* |
| | **JOHN GRANT HAULAGE LIMITED** | **123** | **Ca*** | **Ab*** | **0-** | **0-** |
| | KENT LINE LIMITED | 328 | Cc | 0- | 0- | Aa |
| | **KEY RADIO LIMITED** | **282** | **Cb** | **0-** | **Cc*** | **Cc*** |
| | KINDERSLEY TRANSPORT LTD. | 434 | Ca | Ca* | 0- | Cc* |
| | **KINGCOME NAVIGATION COMPANY LTD.** | **143** | **Cb*** | **Ab*** | **Cb*** | **Cb*** |
| | KINGSWAY TRANSPORTS LTD. | 2287 | Ca | Bc | Bb | Ba |
| | **KLEYSEN TRANSPORT LTD.** | **885** | **Cc** | **Cc*** | **Cb*** | **Cb** |
| P | KLM ROYAL DUTCH AIRLINES | 323 | Bb | 0- | 0- | Ac |
| | **LAIDLAW CARRIERS INC.** | **450** | **Cc** | **Cb*** | **Cc*** | **Cc*** |
| | LAKEHEAD FREIGHTWAYS LIMITED | 170 | Cb | Aa* | 0- | Ca* |
| | **LAURENTIAN BANK OF CANADA** | **2343** | **Ba** | **Cc*** | **Bb** | **Bb** |
| D | LIGNES AERIENNES INTER-QUEBEC INC. | 284 | C- | 0- | C-* | C-* |
| | **LOGISTEC CORPORATION** | **132** | **Cc** | **0-** | **Cc*** | **0-** |
| D | LOOMIS ARMORED CAR SERVICE LTD. | 1117 | Ca | Cb* | Bb | Bb |
| | **LOOMIS COURIER SERVICE, DIVISION OF MAYNE NICKLESS TRANSPORT INC.** | **1923** | **Cb** | **Bb** | **Ba** | **Ab** |
| | LUFTHANSA GERMAN AIRLINES | 198 | Ba | 0- | Cb* | Ab |
| | **MACCOSHAM VAN LINES (CANADA) COMPANY LTD.** | **456** | **Ca** | **Cc*** | **Cc*** | **Cc*** |
| | MACLEAN HUNTER CABLE T.V., DIVISION OF MACLEAN HUNTER LIMITED | 725 | Cb | Cb* | Ac | Ba |
| | **MACLEAN HUNTER CABLE TV (OTTAWA) LIMITED** | **198** | **Cc** | **Aa*** | **Cb*** | **Cb*** |
| | MACLEAN HUNTER COMMUNICATIONS INC. | 717 | Bc | Cb* | Ca* | Ac |
| | **MANITOBA POOL ELEVATORS** | **949** | **Ca** | **Cc*** | **Bb** | **Cc*** |
| | MARINE ATLANTIC INC. | 2912 | Ca | Cc* | Bb | Bb |
| | **MARITIME BROADCASTING SYSTEM LIMITED** | **234** | **Ca** | **0-** | **Cc*** | **Cb*** |
| | MARITIME EMPLOYERS ASSOCIATION | 2475 | Cc* | Cc* | Bc | Bc |
| | **MARITIME ONTARIO FREIGHT LINES LIMITED** | **127** | **0-** | **0-** | **0-** | **0-** |
| | MARITIME TELEGRAPH AND TELEPHONE COMPANY | 4414 | Ba | Cc* | Bc | Bc |
| D | **MASTERFEEDS LTD.** | **217** | **Ca** | **0-** | **Cb*** | **Cb*** |
| | MCKINLAY TRANSPORT LTD. | 296 | Cb | Cb* | Cb* | Cb* |
| | **MCL MOTOR CARRIERS LIMITED** | **227** | **Cc*** | **Ac*** | **Ac** | **Cc*** |
| | METROPOL SECURITY LTD. | 353 | Ab | Ac | Cb* | Cc* |
| | **METROPOLITAN TORONTO COACH TERMINAL INC.** | **388** | **Cb** | **Cc*** | **Cb*** | **Ca*** |
| | MID-CANADA COMMUNICATIONS (CANADA) CORP. | 343 | Cc | 0- | Cc* | Cb* |
| | **MIDLAND TRANSPORT LIMITED** | **920** | **Cc** | **Cb*** | **Bc** | **Cc*** |
| | MISENER HOLDINGS LIMITED | 274 | Cc | Cb* | Cb* | Cc |
| | **MLM FLOUR PRODUCTS, MEMBER OF MAPLE LEAF MILLS** | **566** | **Cc** | **Cc*** | **Cc*** | **Ac** |
| | MOFFAT COMMUNICATIONS LIMITED | 422 | Cb | Cb* | Cc* | Cb* |
| | **MONARCH BROADCASTING LTD.** | **297** | **Cb** | **0-** | **Cc*** | **Cc*** |
| | MONTREAL PORT CORPORATION | 452 | Cb | 0- | Ab | Ac |
| | **MONTREAL SHIPPING INC.** | **236** | **Ba** | **Bb*** | **Cc*** | **Ba** |
| | MORGAN BANK OF CANADA | 100 | Bc | Cb* | Cb* | Ab |
| | **MOTOROLA CANADA LIMITED** | **144** | **Bb** | **0-** | **0-** | **Bb*** |
| | MULLEN TRUCKING LTD. | 282 | Cc | Ab | Aa | 0- |
| | **MULTILINGUAL TELEVISION (TORONTO) LIMITED** | **193** | **Ba** | **0-** | **0-** | **Ab** |
| | MUNICIPAL TANK LINES LIMITED | 306 | Cc | Ac* | Cc* | Cb* |
| N | **MURRAY HILL LIMOUSINE SERVICE LTD.** | **102** | **0-** | | | |
| | N. M. PATERSON & SONS LIMITED | 165 | Cc | Bc* | 0- | Ab |
| | **N. M. PATERSON & SONS LIMITED** | **165** | **Cc** | **0-** | **Cb*** | **Cb*** |
| | N. YANKE TRANSFER LTD. | 290 | Cb | 0- | 0- | Cb* |
| | **NATION'S CAPITAL TELEVISION INCORPORATED** | **268** | **Cc** | **0-** | **Cc*** | **Cb*** |
| | NATIONAL ARTS CENTRE | 734 | Ba | Ca* | Cb* | Ca |
| P | **NATIONAL BANK OF CANADA** | **14402** | **Ba** | **Bc** | **Bc** | **Ba** |
| | NATIONAL BANK OF GREECE (CANADA) | 124 | Bb | 0- | 0- | 0- |
| | **NATIONAL BANK OF PARIS (CANADA)** | **449** | **Bc** | **0-** | **Ca*** | **Ab** |
| | NATIONAL CAPITAL COMMISSION | 1180 | Aa | Ca* | Cc* | Bb |
| | **NATIONAL GALLERY OF CANADA** | **261** | **Aa** | **Cc*** | **Cb*** | **Cb*** |

# Assessment of Employers' Results

| | Name | Total | Women Employees | Aboriginal Peoples | Persons with Disabilities | Members of Visible Minorities |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | NATIONAL MUSEUM OF SCIENCE AND TECHNOLOGY | 197 | Aa | Cc* | Cc* | Cb* |
| | NATIONAL PAGETTE LTD. | 1106 | Bc | Cc* | Cb* | Aa |
| | NESEL FAST FREIGHT INC. | 234 | Cb | Ca* | 0- | Ca* |
| | NEW BRUNSWICK BROADCASTING CO. LTD. | 203 | Cb | 0- | Ac | Cc* |
| | NEW BRUNSWICK TELEPHONE COMPANY LIMITED | 2763 | Cb | Ca* | Cc | Cb* |
| | NEWCAP BROADCASTING LIMITED | 338 | Cc | Cc* | Cb* | Cb* |
| | NEWFOUNDLAND DOCKYARD CORPORATION | 482 | Ca | 0- | Cc* | Cc* |
| | NEWFOUNDLAND TELEPHONE COMPANY LIMITED | 2213 | Ba | Bb | Bc | Cc* |
| | NIAGARA TELEVISION LIMITED | 200 | Cb | Cc* | Cc* | Cb* |
| D | NOLISAIR INTERNATIONAL INCORPORATED | 967 | Bb | Cc* | Cc* | Ab |
| | NORDION INTERNATIONAL LTD. | 488 | Cc | Cb* | Cc* | Aa |
| | NORTH AMERICAN VAN LINES CANADA LIMITED | 291 | Ba | Cc* | Cb* | Cb* |
| P | NORTHERN TELECOM CANADA LIMITED | 8000 | Cb* | Ca* | Aa | Aa |
| | NORTHERN TELEPHONE LIMITED | 371 | Ba | Cc* | Cc* | Cc* |
| | NORTHERN TRANSPORTATION COMPANY LIMITED | 345 | Cb | Ca | 0- | Ca* |
| | NORTHUMBERLAND FERRIES LIMITED | 322 | Cc | Cc* | Cc* | Cc* |
| P | NORTHWEST INDUSTRIES LIMITED | 450 | Ca | Cb* | Ab | Ac |
| | NORTHWEST TERRITORIAL AIRWAYS | 238 | Cc | Cb* | Cb* | Cb* |
| | NORTHWESTEL INC. | 620 | Ca | Bb | Ab | Ab |
| | OGILVIE MILLS LTD. | 965 | Ca | Cb* | Ba | Ac |
| | ONTARIO EXPRESS LTD. | 476 | Cc | Cb* | Cc* | Ac |
| | OTTAWA CARLETON REGIONAL TRANSIT COMMISSION | 2237 | Ba | Ac | Ac | Aa |
| | PACIFIC ELEVATORS LIMITED | 212 | Cb* | Cc* | 0- | Cb* |
| | PACIFIC WESTERN TRANSPORTATION LTD. | 140 | Cb | 0- | Cb* | Cc* |
| | PARRISH & HEIMBECKER LIMITED | 1130 | Cb | Ab | Ab | Ca |
| | PATHONIC NETWORK INC. | 362 | Ca | 0- | 0- | 0- |
| | PAUL'S HAULING LTD. | 278 | Ca | Cb* | 0- | Cb* |
| | PEACE BRIDGE BROKERAGE LIMITED | 561 | Ba | Cb* | Cc* | Cc |
| | PELMOREX BROADCASTING INC. | 209 | Cb | Cc* | Cc* | Cb* |
| | PENETANG-MIDLAND COACH LINES LTD. | 505 | Ac | Aa* | Ab | Ba |
| | PENNER INTERNATIONAL INC. | 183 | Ca | 0- | 0- | 0- |
| | PIONEER GRAIN COMPANY LIMITED | 568 | Cb | Ca* | Bc | Cc* |
| | PIONEER GRAIN TERMINAL LIMITED | 253 | Ca | Cc* | Cb* | Cc* |
| | POLE STAR TRANSPORT INC. | 178 | Cb | Aa* | Cb* | Cb* |
| | PORTER TRUCKING LTD. | 164 | Cb | Cb* | Cc* | Cc* |
| | POWER BROADCASTING INC. | 525 | Cb | Cb* | 0- | Cb* |
| | PRAIRIE DRIVING SERVICES LTD. | 234 | Cc* | Ca* | Cc* | 0- |
| | PRINCE RUPERT GRAIN LTD. | 109 | Cb | Ac* | Cc* | Cc* |
| | PROVINCIAL AIRLINES LTD. | 160 | Cc | 0 | Ca* | Bc* |
| | PROVOST BULK TRANSPORT INC. | 959 | Ca | Bb* | Cb* | Bb |
| | PUROLATOR COURIER LTD. | 12000 | Cb | Bb | Cc | Ab |
| | QUEBEC NORTH SHORE AND LABRADOR RAILWAY | 610 | Cc* | Ab* | 0- | 0- |
| | R & D MID ISLE STEVEDORING LTD.[3] | | | | | |
| | RADIO 1540 LIMITED | 131 | Ca | 0- | Cb* | Ab |
| | RADIO NORD INC. | 215 | Ba | 0- | Cc* | 0- |
| N | RADIOMUTUEL INC. | 453 | Ca | | | |
| | RAWLCO COMMUNICATIONS LTD. | 244 | Bb | 0- | Cc* | Cc* |
| | REGINA CABLEVISION CO-OPERATIVE | 106 | Ba | 0- | 0- | Ab* |
| | REIMER EXPRESS LINES LTD. | 1157 | Cb | Bb | Cc | Bb |
| | REUTERS CANADA LIMITED | 129 | Ba | Cc* | Cb* | Ac |
| | RICHARDSON TERMINALS LIMITED | 114 | Cc* | Ab* | Cc* | 0- |
| | RIO ALGOM LIMITED | 2458 | Cb | Ab | Ba | Bb |
| | RIVTOW STRAITS LIMITED | | | | | |
| DP | ROBIN HOOD MULTIFOODS INC. | 1119 | Ca | Cb* | Bc | Aa |
| | ROGERS BROADCASTING LIMITED | 395 | Ba | Cc* | Cc* | Ba |
| | ROGERS CABLE T.V. LIMITED | 2660 | Cc | Ac | Cc | Aa |
| | ROGERS CANTEL INC. | 2011 | Bb | Ca* | Cb* | Ab |
| P | ROYAL BANK OF CANADA | 51403 | Bb | Cb | Ac | Aa |
| | ROYAL CANADIAN MINT | 776 | Bb | Bb | Ac | Aa |
| | SASKATCHEWAN WHEAT POOL | 3384 | Ca | Cb | Bc | Bc |
| | SASKATOON TELECABLE LTD. | 210 | Ba | Cc* | Cc* | Cb* |
| | SASKWEST TELEVISION INC. | 151 | Cc | Cb* | 0- | Ab* |
| | SCOTPAGE CORPORATION LTD. | 163 | Ba | 0- | 0- | Ac |
| | SEASPAN INTERNATIONAL LTD. | 1045 | Ca | Bc | Ac | Ac |

[3] This employer reported only temporary employees and, therefore, was not ranked.

| | Name | Total | Women Employees | Aboriginal Peoples | Persons with Disabilities | Members of Visible Minorities |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | SHAMROCK TELEVISION SYSTEM INC. | 144 | Cb | Cb* | Cc* | C- |
| | SHARP BUS LINES LIMITED | 155 | Aa | Ab* | 0- | Cc* |
| | SHAW CABLESYSTEMS (ALBERTA) LTD. | 140 | Bc | Ab* | Ac* | Cb* |
| | SHAW CABLESYSTEMS (B.C.) LTD. | 258 | Cc | Cb* | Cc* | Cb* |
| | SHAW RADIO LTD. | 125 | Cc | 0- | Cc* | C- |
| | SKYLINE CABLEVISION LIMITED | 141 | Cb | Cb* | Ca* | Cb* |
| | SMT (EASTERN) LIMITED | 103 | Ca | 0- | Bc* | C- |
| | SOCANAV INC. | 770 | Cc | Ab* | Cc* | Ab |
| | SOCIETE DE TRANSPORT DE L'OUTAOUAIS | 409 | Ca | 0- | 0- | Cb* |
| | SOCIETE GENERALE (CANADA) | 116 | Bb | 0- | 0- | Ab |
| | SPORTS NETWORK | 188 | Bb | 0- | Cc* | Ac |
| P | ST. LAWRENCE SEAWAY AUTHORITY | 1228 | Ca | Aa | Bc | Bb |
| D | STANDARD CHARTERED BANK OF CANADA | 153 | Bb | 0- | 0- | Bc |
| | STANDARD RADIO INC. | 318 | Bb | 0- | Cc* | Cc* |
| | SUNWAPTA BROADCASTING, DIVISION OF ELECTROHOME LTD. | 270 | Ca | Cc* | Cc* | Cb* |
| | SWISS BANK CORPORATION (CANADA) | 187 | Bc | 0- | Cc* | Aa |
| | TALLMAN TRANSPORT LTD. | 147 | Cb | Cb* | Ca* | Cb* |
| | TANK TRUCK TRANSPORT LIMITED | 126 | Cb* | 0- | 0- | Ca* |
| | TECHNAIR AVIATION | 227 | Cc | 0- | Cb* | Ab |
| | TELE-METROPOLE INC. | 865 | Ca | 0- | Cc* | Cb* |
| | TELEGLOBE CANADA INC. | 1247 | Ca | Cb* | Cc | Ab |
| | TELEMEDIA COMMUNICATIONS INC. | 548 | Cc | 0- | 0- | 0- |
| | TELEMEDIA COMMUNICATIONS ONTARIO INC. | 580 | Bb | Cc* | Cc* | Cc* |
| | TELESAT CANADA | 933 | Cb | Cc* | Bb | Ac |
| | THERATRONICS INTERNATIONAL LTD. | 241 | Cb | 0- | Ac | Bc |
| | THOMPSON'S TRANSFER CO. LIMITED | 363 | Cc | Cb* | Cb* | Cb* |
| | TIME AIR INC. | 1150 | Cc | Ca | Bc | Bb |
| P | TIME COMMUNICATIONS LIMITED | 158 | Ba | Aa* | Ca* | Aa |
| | TIPPET RICHARDSON LIMITED | 518 | Ca | Aa | Bb | Aa |
| | TNT CANADA INC. | 3394 | Cb | Cc | Bc | Cb |
| | TOPHOTON KUTR LIMITED | 105 | Cc | Cb* | Cb* | Cb* |
| | TORONTO AIRWAYS LIMITED | 150 | Cc | 0- | Cc* | Ca* |
| | TORONTO HARBOUR COMMISSIONERS | 263 | Cb | Cb* | Ac | Aa |
| | TORONTO TERMINAL RAILWAYS COMPANY | 184 | Cc | Ab* | Ac | Aa |
| P | TORONTO-DOMINION BANK | 34482 | Bb | Cb | Ac | Aa |
| | TRANS MOUNTAIN PIPE LINE COMPANY LTD. | 255 | Cb | Cb* | Cb* | Cc |
| | TRANS-NORTHERN PIPELINES INC. | 118 | Ca | 0- | Cc* | Bc* |
| | TRANSCANADA PIPELINES LTD. | 1876 | Cb | Ab | Bc | Ab |
| | TRANSCO LIMITED | 819 | Cc | Cb* | Cb* | Cb* |
| | TRANSPORT DESGAGNES INC. | 118 | C-* | 0- | 0- | A-* |
| | TRANSPORT GUILBAULT INC. | 127 | 0- | 0- | 0- | C- |
| | TRANSPORT PAPINEAU INC. | 271 | Ca | Cc* | 0- | 0- |
| | TRANSPORT ROBERT (1973) LTEE | 149 | 0- | 0- | 0- | C- |
| | TRANSPORT THIBODEAU INC. | 235 | 0- | 0- | Cc* | 0- |
| | TRANSX LTD. | 376 | Cb | Cb* | 0- | Cb* |
| | TRENTWAY-WAGAR INC. | 154 | Cb | Bc* | 0- | 0- |
| | TRILLIUM EXPRESSWAYS LTD. | 226 | Ca | 0- | Cc* | Cc* |
| P | TRILLIUM CABLE COMMUNICATIONS LIMITED | 555 | Cb | 0- | Ba | Ab |
| | TRIMAC TRANSPORTATION MANAGEMENT LTD. | 133 | Ba | Cc* | Cc* | Cb* |
| D | ULS CORPORATION | 462 | Ca | Cc* | Cc* | Cc* |
| | UNITED GRAIN GROWERS LIMITED | 1585 | Cc | Cc | Cb | Cb |
| | UNITED PARCEL SERVICE CANADA LIMITED | 3759 | Cc | Ba | Cb | Bb |
| | UNITEL COMMUNICATIONS INCORPORATED | 9184 | Ca | Cb | Bc | Aa |
| | VANCOUVER PORT CORPORATION | 187 | Ba | Cb* | Cb* | Aa |
| | VERREAULT NAVIGATION INC. | 191 | Cc | 0- | 0- | C- |
| | VIA RAIL CANADA INC. | 5498 | Cb | Cc | Cc | Ac |
| | VIDEOTRON COMMUNICATIONS LTD. | 197 | Bc | Cb* | Cb* | Bb* |
| | VIDEOTRON LTD. | 1795 | Ba | 0- | Cc* | Cb* |
| | VERTIG HELICOPTERS LIMITED | 214 | Cb | 0- | 0- | Cc* |
| | VOYAGEUR COLONIAL LIMITED | 514 | Cb | Cb* | Cc* | Ca |
| | VOYAGEUR INC. | 222 | Ba | 0- | 0- | Cb* |
| | W. J. MOWAT LIMITED | 536 | Cc | Cc* | Cc* | Aa |
| | WESTCAN BULK TRANSPORT LTD. | 621 | Cb | Cb* | 0- | Ca |

# Assessment of Employers' Results

| Name | Total | Women Employees | Aboriginal Peoples | Persons with Disabilities | Members of Visible Minorities |
|---|---|---|---|---|---|
| [illegible] | [illegible] | [illegible] | [illegible] | [illegible] | [illegible] |
| WESTCOM RADIO GROUP LTD. | 453 | Cb | Ca* | Cb* | Ca |
| [illegible] | [illegible] | [illegible] | [illegible] | [illegible] | [illegible] |
| WESTERN MANITOBA BROADCASTERS LIMITED | 189 | Cc | Cb* | Cc* | Cc* |
| [illegible] | [illegible] | [illegible] | [illegible] | [illegible] | [illegible] |
| WESTSHORE TERMINALS LTD. | 199 | Cb | Cc* | Cc* | Cc* |
| [illegible] | [illegible] | [illegible] | [illegible] | [illegible] | [illegible] |
| WILLIAMS MOVING & STORAGE (B.C.) LTD. | 433 | Cb | Ac | Cb* | Cc* |
| [illegible] | [illegible] | [illegible] | [illegible] | [illegible] | [illegible] |
| YELLOW FREIGHT SYSTEM OF ONTARIO INC. | 328 | Cb | 0- | Ca* | Cb* |
| [illegible] | [illegible] | [illegible] | [illegible] | [illegible] | [illegible] |
| D ZIRCATEC PRECISION INDUSTRIES INC. | 176 | Ba | Cc* | Cc* | 0- |

## Explanatory Notes

1. Employers who filed their report too late for inclusion in the assessment:

DIXON VAN LINES LTD.
EXECUTIVE SECURITY SERVICES LTD.
J.I. DENURE (CHATHAM) LIMITED
MONTROYAL LIMOUSINE INC.*
O.K. EXPRESS LTD.*
REMPEL TRAIL TRANSPORTATION LTD.*
SLACK TRANSPORT LTD.*
VAN-KAM FREIGHTWAYS LTD.*
WESTERN CARTAGE & STORAGE (1962) LTD.

2. Employers whose reports do not fully comply with the Employment Equity Act:

AGT LIMITED
AEROCAR QUEBEC LIMITEE
JIM PATTISON INDUSTRIES LTD.
LIGNES AERIENNES INTER-QUEBEC INC.
MURRAY HILL LIMOUSINE SERVICE LTD.
RADIOMUTUEL INC.

3. Employers who submitted corrections too late to be included in the assessment:

BRADLEY AIR SERVICES LIMITED
CSX TRANSPORTATION INC.
DICOM DIRECT COMMUNICATIONS CANADA LTD.
HENDRIE TRANSPORTATION INC.
INTAIR INC.
KLM ROYAL DUTCH AIRLINES
LIGNES AERIENNES INTER-QUEBEC INC.
LOOMIS ARMORED CAR SERVICE LTD.
MACCOSHAM VAN LINES (CANADA) COMPANY LTD.
N. M. PATERSON & SONS LIMITED
N. YANKE TRANSFER LTD.
NESEL FAST FREIGHT INC.
NOLISAIR INTERNATIONAL INCORPORE
PROVOST BULK TRANSPORT INC.
RADIOMUTUEL INC.
RESEAU PATHONIC INC.
TANK TRUCK TRANSPORT LIMITED
TIPPET RICHARDSON LIMITED
UNITED GRAIN GROWERS LIMITED
UNITED PARCEL CANADA LIMITED

* Reports received too late to be published. They are available on request.

## Summary of Results

This section summarizes some key findings flowing from this year's assessment of employers. The results of employers on Ranking I and Ranking II are summarized for each designated group.

The results of this year's assessment are very similar to those of last year. Not only are the results of Ranking I (current situation of the designated groups) almost the same as last year's, but so are those of Ranking II (progress achieved). Again, the best results on Ranking I for this year were achieved for members of visible minorities. Members of visible minorities and women also had the best results for Ranking II in the reporting year 1990.

### Women

All but six employers covered under the Employment Equity Act reported employing women in 1990.[4] Of these 355 employers, 16 received an "A" on Ranking I, 106 received a "B", and 233 received a "C". Two thirds (66.25%) of employers were in the bottom category — employers who either reported no women employees, or received a "C" on Ranking I — compared to only 4.43% who received an "A". Relatively low scores on all three indicators explain the relatively large number of employers found in the "C" category. Not only was the representation of women low in most employers' work forces, but the jobs they occupied were not as good as, and paid less than, those occupied by men in the same companies.

Most employers reported some progress for women during 1990. As many as 129 employers received an "a" on Ranking II (ranking of progress), 123 received a "b" and 101 received a "c". The picture was about the same for the 233 employers who received a "C" on Ranking I. Of those, 29.61% of them received an "a" on Ranking II and 36.05% received a "b".

### Aboriginal Peoples

Almost 30% (108) of employers reported no aboriginal peoples in their work force in 1990. Of the other 253 employers, 44 received an "A" on Ranking I, 37 received a "B", and 172 received a "C". Over three-quarters of employers were in the bottom category — employers who either reported no aboriginal peoples as employees, or received a "C" — compared to 12.19% who were ranked "A". These results can be explained mostly by the low representation of aboriginal peoples: 74.24% of employers reported employing either no members of this group or less than 50% of their provincially weighted external representation. Only 69 employers reported employing 10 or more aboriginal peoples — the minimum number required to be assessed against occupational-distribution and salary-distribution indicators.

Again for 1990, a relatively large number of employers (138) reported increasing the representation of aboriginal peoples in their work force during the reporting year. Despite this, only 39 employers received an "a" on Ranking II, 112 received a "b", and 102 received a "c". Even less encouraging is the fact that the vast majority of employers who needed to improve the situation of aboriginal peoples — i.e., the 108 employers who reported employing no aboriginal peoples, and 78 other employers who received a "C" on Ranking I and a "c" on Ranking II — reported no progress at all.

### Persons with disabilities

Close to one in five (18.84% or 68) employers reported having no persons with disabilities in their work force in 1990. Of the remaining 293 employers, only 31 received an "A" on Ranking I, 63 received a "B", and 199 received a "C". Almost three-quarters (73.96%) of employers were in the bottom category — employers who reported either no persons with disabilities as employees, or received a "C" — compared to only 8.59% who received an "A" on Ranking I. The low rate of representation of persons with disabilities explains this poor assessment. Indeed, only 23 employers reported a representation that was at least 80% of the provincially weighted external representation for this group.

Results obtained by employers on the occupational-distribution and salary-distribution indicators were generally encouraging. Of the 101 employers who were assessed on these two indicators, 66 reported an occupational distribution for persons with disabilities that was similar to that of the control group —

[4] Note that temporary employees were excluded from this assessment.

white men and women without disabilities — in the same employers' work force, and 70 reported a salary distribution that was similar.

Very few employers achieved significant progress in 1990. Fewer than 10% of employers (28) received an "a" on Ranking II, 93 received a "b", and 171 received a "c". Most employers who were expected to improve the situation of persons with disabilities during 1990 did not. A total of 68 of them reported employing no persons with disabilities, and 108 more received a "C" on Ranking I and a "c" on Ranking II.

**Members of Visible Minorities**

Only 40 of employers (11.08%) reported no members of visible minorities for 1990. Of the remaining 321 employers, 118 received an "A" on Ranking I, 56 received a "B", and 147 received a "C". More than half (51.80%) of employers were in the bottom category — they either employed no visible minorities, or received a "C" on Ranking I — compared to 32.69% who were ranked "A".

These relatively encouraging results reflect good performance on the part of employers in terms of the three indicators used. The representation of the group was at least 95% of their provincially weighted external representation in 101 cases. About half of the employers who were ranked according to the occupational-distribution (53.89%) and the salary-distribution (48.89%) indicators received the maximum number of points. This score indicates that members of visible minorities in those companies held jobs that compared well with those held by white men and women without disabilities.

A relatively large number of employers achieved significant progress during 1990. More than 70% of employers reported some progress, with 27.10% receiving an "a" and 43.61% receiving a "b" for Ranking II. However, only 17 of the 147 employers who received a "C" on Ranking I received an "a" on Ranking II, while 40.82% of them received a "c". Employers who had the best results on Ranking I also tended to achieve the most progress for visible minorities.

## Technical Notes on Ranking

The assessment of an employer's performance is summarized in two separate rankings. **"Ranking I"** (a capital letter) reflects the situation of a designated group in the company's work force at the end of the reporting year. For Ranking I, employers can accumulate up to seven points according to their performance in terms of the first three of the five indicators listed below. Employers are assigned an "A" if they accumulate at least five points, a "B" if they accumulate three or four points, and a "C" if they accumulate less than three points. The performance of an employer is considered better the higher the number of points accumulated. Employers who are assessed using only the first indicator need three points to be assigned an "A" and two points to be assigned a "B".

**"Ranking II"** (a lower-case letter) reflects the amount of progress an employer has made during the reporting year and is based on indicators four and five which are described below. For Ranking II, employers can accumulate up to four points according to their performance according to these two indicators. Again, a high number of points accumulated is a positive sign. Employers are assigned an "a" if they accumulate three or four points, a "b" if they accumulate two points, and a "c" if they accumulate less than two points.

### The Indicators

The five indicators used to rank employers in their achievement of equity are as follows:

**1. Representation of the group measured against external data**

Data from the 1986 Census of Canada were used to rate the representation of designated groups in each employer's work force. Because the representation of designated groups can vary widely across the country, this external point of comparison was weighted to fit the regional distribution of the em-ployer's total work force. The provincially weighted external representation of the group is obtained by multiplying the share of the employer's work force found in each province by the representation of the designated group in the work force of that province. The results for each province are then added together.[5]

The following example illustrates this formula: 60% of the work force of company A is in Quebec, where the representation of aboriginal peoples is 1.1%; 40% of the work force of company A is in the Yukon, where the representation of aboriginal peoples is 16.6%. The weighted figure for aboriginal peoples for that company will be:

| % of company employees per province | | provincial aboriginal representation | | |
|---|---|---|---|---|
| .6 | X | 1.1 | = | .66 |
| .4 | X | 16.6 | = | + 6.64 |
| Weighted external representation | | | = | 7.3% |

Employers receive points according to how the representation of a designated group in full-time and part-time employment compares with these external data. They receive three points if the representation of the group equals 95% or more of the weighted external representation figure, two points if it is lower than 95% but at least 80%, one point if the representation is below 80% but at least 50%, and none if the representation of the group falls below 50% of the figure.

**2. Distribution of members of a designated group by occupational categories**

This indicator compares the occupational distribution of a designated group with that of a control group[6] in full-time and part-time occupations. It is a good indicator of how the quality of jobs held by members of a designated group compares with the quality of jobs held by the rest of an employers work force because it reflects the extent to which group members work at occupations with better salaries, more responsibilities and a greater chance for advancement.

To quantify this indicator, each employment equity occupational group is assigned a value.[7] For each occupational group, this value is then multiplied by the share of a designated group found in the occupation. The results for each occupational group are then added together, and the procedure is repeated for the control group.

Finally, the performance of the employer is assessed by comparing the value obtained for a designated group with that obtained for the control group. Employers receive two points if the value obtained for the designated group is at least 95% of that obtained for the other employees, one point if it is below 95% but at least 80%, and none if it falls below 80%.

---

5 The following formula is used to calculate this figure for each employer:

$$WER_g = \sum_{i=1}^{n} (P_i \times RW_{gi})$$

where
$WER_g$ = weighted external representation of designated group g
$P_i$ = proportion of the employer's work force in province i
$RW_{gi}$ = representation of group g in the work force of province i
n = number of provinces and territories

The work force figures of designated groups are drawn from Tables 3 and 12 of *Employment Equity Availability Data Report on Designated Groups from the 1986 Census of Canada*, prepared by Data Development and Systems Analysis, Employment Equity Branch, Employment and Immigration Canada.

6 Since the occupational and salary distributions are specific to each employer, the situation of a designated group is assessed using a control group as a yardstick specific to each employer. Women were compared to men in the company while the other three groups were compared to white men and women without disabilities in the company.

7 Upper-level Managers, Middle and Other Managers, Professionals, and Skilled Crafts and Trades Workers are assigned a value of three, Semi-professionals and Technicians, Supervisors, Foremen/women, and Semi-skilled Manual Workers a value of two, and Clerical Workers, Sales Workers, Service Workers and Other Manual Workers a value of one.

**3. Distribution of members of a designated group across salary ranges**

This indicator compares the distribution of members of a designated group across broad salary ranges to that of a control group in full-time occupations within the company. The purpose is to establish whether the salary structure of members of a designated group and that of the control group differ.

Employees are separated into three broad salary ranges and assigned a different weight accordingly. Employees earning more than $40,000 receive a weight of three. Those earning between $25,000 and $39,999 receive a weight of two, and those earning less than $25,000 receive a weight of one. For each of these three ranges, the value (one, two or three) is multiplied by the share of the designated group found in it with men and women counted separately. The results for each salary range are then added together and weighted to reflect the gender composition of the designated group in the company. This procedure is repeated for the control group and weighted to reflect the gender composition of the designated group.

Finally, the group's result is compared to that of the control group. Employers receive two points if the value obtained for the designated group is at least 95% of that obtained for the other employees, one point if it is below 95% but at least 80%, and none if it falls below 80%.

**4. Rate of increase or decrease in the representation of the designated group**

Indicator number four reflects the estimated increase or decrease in the representation of a designated group employed full time and part time during the year. The net effect of hirings and terminations of group members is subtracted from the number of group members working for the company at the end of the year. The same calculation is made for the total number of employees in the company. The representation of the group at the beginning of the year is estimated using the two revised figures. The difference between the representation of the group at the end and at the beginning of the year is then divided by the representation of the group at the beginning of the year. The result shows whether the representation of the group has increased or decreased during the year as a direct result of hirings and terminations, and by what proportion.

This indicator is designed to filter out changes in the representation of a designated group due to reporting adjustments, such as readministering self-identification surveys.

Employers who received less than three points on indicator number one receive two points on indicator four if the representation of the group increased by more than 5%, one point if the representation remained the same or increased by up to 5%, and none if it decreased. Employers who received three points on indicator number one are given two points on indicator four if they at least maintained the representation of the designated group, and one point if it decreased. It is important to note in this last case that, although the representation of the group decreased during the year, it is still at least 95% of the external representation of that group (see indicator number one).

**5. Share of promotions compared to representation**

This final indicator shows whether members of designated groups who were employed received an equitable share of promotions. The share of promotions received by members of a designated group depends directly on its representation in the work force as a whole. Therefore, the share of promotions can only be assessed as a proportion of the representation.

Indicator five is calculated by subtracting the representation of the designated group in full-time and part-time occupations in the company from the share of promotions received in the same employment categories. The result is then divided by the representation of the group in the company's work force.

Employers receive two points if the value of the indicator is above 5%, one point if it does not exceed 5% but is not below -5%, and none if it falls below -5%.

# PARLIAMENTARY REVIEW OF THE EMPLOYMENT EQUITY ACT

Section 13 of the Employment Equity Act requires that a committee of the House of Commons thoroughly review the Act's provisions, operation and effect five years after it has come into force. The five-year period ended August 13, 1991.

Accordingly, on October 30, 1991, the House of Commons established a special committee to carry out the review. Eight members representing the three major political parties sit on the committee. It is chaired by the Honourable Alan Redway, M.P., Don Valley East.

The committee has complete discretion in defining its terms of reference and how the review should be carried out. It has indicated that it will solicit briefs and hold hearings to be held in Ottawa.

The House of Commons has ordered the committee to report its findings and recommendations no later than May 1, 1992. Once the review committee has tabled its report, the government will have 150 days to consider how it should respond. If changes to the Act are required, the government will propose amendments through the usual legislative process.

In 1990, Employment and Immigration Canada held a series of working-level meetings to prepare for the review process. Individuals representing national, provincial and local organizations and associations of labour, business and designated groups were invited to share their views and to recommend how the Act might be improved.

The comments and suggestions submitted during the consultation process have been consolidated into a report. This report has been presented to the parliamentary committee and is available to the public.

# APPENDIX A:

## NOTES ON DATA

On June 1, 1991, federally regulated employers and Crown corporations with 100 employees or more were required to submit their fourth annual reports under the Employment Equity Act. A total of 369 employers' reports were submitted to Employment and Immigration Canada. Due to reporting problems (late or problematic reports) and the schedule for the Employment Equity Act Annual Report, 361 employers covered under the Act — i.e., 98% of all — were included in the data base for the analysis and consolidation required under Section 9 of the Employment Equity Act. The 1990 employers' reports included 631,423 permanent full-time, permanent part-time and temporary employees.

## Key Concepts

### The Employer's Report

Employers are required to report according to six standard forms.[1] These forms contain the following information:

Form 1 employer identification, summary statistics and the certification of accuracy;

Form 2 distribution of all employees by designated group, sex, occupational category and salary quartiles;

Form 3 distribution of all employees by designated group, sex, and salary range;

Form 4 employees hired, categorized by designated group' sex and occupational categories;

Form 5 employees promoted, by designated group, sex and occupational categories; and

Form 6 employees terminated, by designated group, sex and occupational categories.

Forms 2 to 6 are divided into three sets: set "A" for full-time employees, set "B" for part-time employees and set "C" for temporary employees. The forms for temporary employees are required only where temporary employees account for 20% or more of the employer's work force. Employers must submit the forms both for each industrial sector where there are 1,000 or more employees, and for each province and each designated Census Metropolitan Area in which they employ 100 or more employees.[2] At the Census Metropolitan Area level, only Forms 2A and 2B are required.

---

[1] Copies of the legislation, including forms 1-6, are available from:
Legislated Employment Equity Program
Employment Equity Branch
Employment and Immigration Canada
Ottawa, Ontario
K1A 0J9

[2] The eight designated Census Metropolitan Areas are:
Calgary, Alberta
Edmonton, Alberta
Halifax, Nova Scotia
Montreal, Quebec
Regina, Saskatchewan
Toronto, Ontario
Vancouver, British Columbia
Winnipeg, Manitoba

For more information refer to: "Schedule 1", and "Technical Reference Paper No. 1: Geographic Location Maps for Employment Equity Reports", in *Employment Equity Act and Reporting Requirements*, (Ottawa: Minister of Supply and Services Canada, 1986).

The figures used in the consolidation are derived directly from employers' reports. Information supplied by the employers has been adjusted only with their express agreement. In some instances, the accumulation of small errors in an employer's report have led to inconsistencies between the total employees reported on Form 2 and Form 3. In other cases, inconsistencies have occurred between the number of men and women reported on a form, and the totals. These inconsistencies have been left unadjusted.

Any comparison of information with that from the first reporting year should take into account certain changes in employers' methods of collecting data.[3] For example, some occupational groups have been reclassified since the first reporting year, and the results of self-identification surveys have changed the number of persons identifying themselves as members of designated groups.[4] The list of employers has also changed slightly since the first reporting year.[5]

**Voluntary Self-identification**

The Employment Equity Act requires employers to report employees as aboriginal peoples, persons with disabilities, or members of visible minorities. However, some employees may not wish to identify themselves as members of one of these designated groups. Accordingly, only employees who have voluntarily identified themselves as belonging to one of these groups, or who have agreed to be so identified by the employer are identified as such. Therefore, the number of employees reported in these three groups may not be entirely accurate.

**Occupational Groups**

In order to fulfil their reporting requirements, employers were required to categorize their employee data by occupational category on Form 2 (distribution of employees), Form 4 (employees hired), Form 5 (employees promoted) and Form 6 (employees terminated). The 12 occupational groups used by employers were specified by the employment equity legislation and are related to the classification system used by Statistics Canada in collecting its labour force data. The 12 groups are: Upper-level Managers, Middle and Other Managers, Professionals, Semi-professionals and Technicians, Supervisors, Foremen/Women, Clerical Workers, Sales Workers, Service Workers, Skilled Crafts and Trades Workers, Semi-skilled Manual Workers and Other Manual Workers.[6]

---

3 There have also been additions and corrections to the 1987 employers' reports under the Employment Equity Act. For a summary of the major changes, please refer to the information brochure entitled "Update on Visible Minorities," published in May 1989.

4 See "Changes in the Representation of the Designated Groups" in this Appendix.

5 See "Assessment of Employers' Results" for a complete list of employers included in this analysis.

6 For more information on the classification of Occupational Groups refer to: "Schedule III", Employment Equity Act and Reporting Requirements (July 1986) and "Technical Reference Paper No. 3: Occupational Groups for Employment Equity reports" (August 1986).

# Appendix A

## Industrial Sectors

Employers covered under the Act were grouped according to the Standard Industrial Classification: 1980 published by Statistics Canada. There are three major industrial sectors: banking, transportation and communications, corresponding to three of the major groups of the Standard Industrial Classification. The fourth industrial sector in the analysis is an aggregation of employers who did not fall into the other three sectors. This grouping of employers is referred to in this report as "other sectors".[7] It includes companies involved in several dissimilar sectors. Since companies in this group are not as homogeneous as companies in the other sectors, the reported results are more difficult to interpret.

The grouping of employers into broad industrial sectors allows comparisons to be made in the analysis between the industrial sector data as reported under the Employment Equity Act, and data already collected by Statistics Canada. In some cases (such as banking), the entire sector is under federal jurisdiction, while in others (such as transportation) only a portion of the section is under federal jurisdiction. In this latter case, the use of Standard Industrial Classification codes reported by employers makes it possible to configure Statistics Canada data in such a way as to allow for comparisons.

## Salary Calculations

Estimates of average salaries are based on information from Form 3 of the employer reports.

Because salary information is reported by salary ranges, estimates of average salaries were calculated using the midpoint of each range as a proxy for its salary value. Estimating the value of the highest salary range — $70,000 and over — was more difficult. In the first reporting year (1987), the mean value for the range was derived from projections of the salary distribution based on the regression of a semi-logarithmic curve. For the 1990 reporting year, this value was adjusted using the Canadian Price Index.[8]

The average salary estimates are reliable, but should be used mainly as an indication of the differences in earnings among groups, rather than as precise measurements of the salaries of employees under the Employment Equity Act.

Other measurements that were commonly used included the proportions of employees who were paid less than $25,000 or more than $40,000. These measurements were derived directly from Form 3 without further calculations.

## Changes in the Representation of Designated Groups

Changes in the reported representation of designated groups can be affected by many factors, including changes in the rate of self-identification of members of designated groups, changes in the mix of companies included in the analysis, and the net effect of hirings and terminations. As in last year's analysis, an effort has been made to delineate the sources of year-to-year changes in the reported representation of designated groups. This has been done in order to isolate the independent effect of hirings and terminations.

The independent effect of hirings and terminations was isolated by estimating a growth rate for the work force and for each designated group. When the estimated growth rate of a group is larger than that esti-

---

[7] Industrial sectors grouped in other sectors include:

Metal Mines
Coal Mines
Crude Petroleum and Natural Gas Industry
Fish Products Industry
Flour, Prepared Cereal Food and Feed Industry
Stamped, Pressed and Coated Metal Products
Vegetable Oil Mills
Industrial Chemicals Industries
Scientific and Professional Equipment Industries
Project Management Construction
Other Services Incidental to Construction
Grain Elevators Industry
Farm Products Wholesale
Business Financing Companies
Architectural, Engineering and Other Scientific and Technical Services
Other Business Services
Foreign Affairs and International Assistance
Human Resource Administration
Economic Services Administration
Theatrical and Other Staged Entertainment Services
Business Associations
Museums and Activities
Shipbuilding and Repair Industry

[8] The Canadian Price Index used for converting 1987 dollars to 1988 dollars was 1.04; for converting 1988 dollars to 1989 dollars, it was 1.05; for converting 1989 dollars to 1990 dollars, it was 1.048.

mated for the work force under the Act, then the independent effect of hirings and terminations is said to increase the representation of the group. Because this effect is only one factor contributing to changes in reported representation, it is entirely possible that the reported representation of a group could increase in a given year despite a lower growth rate from hirings and terminations. Such a situation can arise when employers readminister self-identification surveys and achieve higher response rates. In such cases, it is felt that a distinction should be made between changes in the reported representation of a designated group resulting from hirings and terminations activities, and those resulting from improved self-identification.

# APPENDIX B:

## CONSOLIDATION OF EMPLOYERS' REPORTS

Under Section 9 of the Employment Equity Act, the Minister is required to table, in Parliament, an analysis and consolidation of the employers' reports received under the Act each year. The following tables represent the consolidation of the employers' reports for 1990. The consolidation compiles the employers' reports and presents them in tabular form. This is the fourth consecutive year that an analysis and consolidation of federally regulated employers' reports have been available under the Employment Equity Act. However, it is the first year that the analysis and consolidation are presented in the same volume. This appendix replaces the volume of tables which accompanied the main report in previous years.

Due to additions and corrections to the 1987, 1988 and 1989 employers' reports submitted under the Employment Equity Act, as well as more recent changes in data collection procedures by employers, the figures in this volume and those in the 1987, 1988 and 1989 consolidations may not be entirely comparable.[1] For instance, some occupational reclassifications have occurred and the increased response to self-identification surveys has changed the number of people identifying themselves as members of designated groups.[2] Furthermore, the mix of employers included in this consolidation differs slightly from those included in previous years.[3]

There are nine sets of tables included in this appendix. Most sets separate the relevant information into seven tables. Tables one through three present the information by employment status (Permanent full-time, Permanent part-time and Temporary), and tables four through seven present the information by industrial sector (Banking, Transportation, Communications, Others) for full-time employees only. The table in series one presents the regional and sectoral distribution of the employers included in this consolidation. The tables in series two and three present regional and sectoral information for the designated groups. Series four and five summarize the occupational information on the designated groups. Series six presents the salary information for the designated groups. The information in these tables is used to estimate the average salaries given in this report. Series seven, eight and nine present the information for hirings, terminations and promotions, respectively, for each designated group.

---

1 For a summary of the most significant of these changes, please refer to the fact sheet issued in May 1989, "Update on the Visible Minorities".

2 See Appendix A for the Notes on Data.

3 See Chapter 4 for a complete listing of the employers included in this consolidation.

# LIST OF TABLES


| | TABLE | PAGE |
|---|---|---|
| **I – EMPLOYERS** | | |
| **By Industrial Sector and Location of Head Office** | 1.1 | B–7 |
| **II – MEMBERS OF DESIGNATED GROUPS IN THE WORK FORCE UNDER THE ACT BY SEX** | | |
| **A – By Geographical Area** | | |
| • Province | 2.1 | B–8 |
| • Census Metropolitan Area | 2.2 | B–9 |
| **B – By Industrial Sector and Subsector** | | |
| • Banking | 3.1 | B–10 |
| • Communications | 3.2 | B–10 |
| • Transportation | 3.3 | B–11 |
| • Others | 3.4 | B–12 |
| **C – By Occupational Group and Status of Employment** | | |
| • Full-time | 4.1 | B–14 |
| • Part-time | 4.2 | B–15 |
| • Temporary | 4.3 | B–16 |

**D – By Occupational Group and Industrial Sector in Full-time Employment**

| | | |
|---|---|---|
| • Banking | 4.4 | B–17 |
| • Transportation | 4.5 | B–18 |
| • Communications | 4.6 | B–19 |
| • Others | 4.7 | B–20 |

**E – By Occupational Group, Status of Employment and Salary Quarter**

| | | |
|---|---|---|
| • Full-time | 5.1 | B–21 |
| • Part-time | 5.2 | B–23 |
| • Temporary | 5.3 | B–25 |

## III – MEMBERS OF DESIGNATED GROUPS BY SALARY RANGE AND SEX

**A – By Status of Employment**

| | | |
|---|---|---|
| • Full-time | 6.1 | B–27 |
| • Part-time | 6.2 | B–28 |
| • Temporary | 6.3 | B–29 |

**B – By Industrial Sector in Full-time Employment**

| | | |
|---|---|---|
| • Banking | 6.4 | B–30 |
| • Transportation | 6.5 | B–31 |
| • Communications | 6.6 | B–32 |
| • Others | 6.7 | B–33 |

## IV – MEMBERS OF DESIGNATED GROUPS HIRED BY SEX AND OCCUPATIONAL GROUP

**A – By Status of Employment**

| | | |
|---|---|---|
| • Full-time | 7.1 | B–34 |
| • Part-time | 7.2 | B–35 |
| • Temporary | 7.3 | B–36 |

**B – By Industrial Sector in Full-time Employment**

| | | |
|---|---|---|
| • Banking | 7.4 | B–37 |
| • Transportation | 7.5 | B–38 |
| • Communications | 7.6 | B–39 |
| • Others | 7.7 | B–40 |

## V – MEMBERS OF DESIGNATED GROUPS TERMINATED BY SEX AND OCCUPATIONAL GROUP

**A – By Status of Employment**

| | | |
|---|---|---|
| • Full-time | 8.1 | B–41 |
| • Part-time | 8.2 | B–42 |
| • Temporary | 8.3 | B–43 |

**B – By Industrial Sector in Full-time Employment**

| | | |
|---|---|---|
| • Banking | 8.4 | B–44 |
| • Transportation | 8.5 | B–45 |
| • Communications | 8.6 | B–46 |
| • Others | 8.7 | B–47 |

## VI – MEMBERS OF DESIGNATED GROUPS PROMOTED BY SEX AND OCCUPATIONAL GROUP

**A – By Status of Employment**

| | | |
|---|---|---|
| • Full-time | 9.1 | B–48 |
| • Part-time | 9.2 | B–49 |
| • Temporary | 9.3 | B–50 |

**B – By Industrial Sector in Full-time Employment**

| | | |
|---|---|---|
| • Banking | 9.4 | B–51 |
| • Transportation | 9.5 | B–52 |
| • Communications | 9.6 | B–53 |
| • Others | 9.7 | B–54 |

## Table 1.1

### EMPLOYERS BY INDUSTRIAL SECTOR AND LOCATION OF HEAD OFFICE

| Province and Territory | Banking Sector | Transportation Sector | Communications Sector | Other Sectors Covered Under the Act | All Sectors |
|---|---|---|---|---|---|
| [illegible] | 13 | 65 | 45 | 27 | 150 |
| [illegible] | 8 | 49 | 14 | 5 | 76 |
| [illegible] | 0 | 3 | 3 | 1 | 7 |
| [illegible] | 0 | 8 | 3 | 0 | 11 |
| [illegible] | 0 | 13 | 4 | 13 | 30 |
| [illegible] | 1 | 17 | 5 | 5 | 28 |
| [illegible] | 0 | 3 | 1 | 0 | 4 |
| [illegible] | 0 | 3 | 7 | 4 | 14 |
| [illegible] | 1 | 20 | 8 | 2 | 31 |
| [illegible] | 0 | 5 | 1 | 0 | 6 |
| [illegible] | 0 | 2 | 1 | 0 | 3 |
| [illegible] | 0 | 1 | 0 | 0 | 1 |
| Canada | 23 | 189 | 92 | 57 | 361 |

## Table 2.1

### MEMBERS OF DESIGNATED GROUPS BY SEX AND **PROVINCE**

| | All Employees | | | Aboriginal Peoples | | | Persons With Disabilities | | | Members of Visible Minorities | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| **Province and Territory** | **Total** | Men | Women | **Total** | Men | Women | **Total** | Men | Women | **Total** | Men | Women |
| **Ontario** | **255,630** | 134,954 | 120,676 | **2,050** | 1,100 | 950 | **6,872** | 3,263 | 3,609 | **28,533** | 12,157 | 16,376 |
| **Quebec** | **129,097** | 73,897 | 55,200 | **660** | 362 | 298 | **1,986** | 1,184 | 802 | **4,244** | 2,134 | 2,110 |
| **Nova Scotia** | **20,652** | 12,507 | 8,145 | **95** | 53 | 42 | **652** | 407 | 245 | **369** | 167 | 202 |
| **New Brunswick** | **13,523** | 8,569 | 4,954 | **63** | 28 | 35 | **397** | 225 | 172 | **134** | 74 | 60 |
| **Manitoba** | **32,171** | 21,686 | 10,485 | **613** | 410 | 203 | **883** | 530 | 353 | **1,091** | 675 | 416 |
| **British Columbia** | **77,321** | 43,093 | 34,228 | **693** | 395 | 298 | **1,812** | 942 | 870 | **6,720** | 2,884 | 3,836 |
| **Prince Edward Island** | **1,691** | 1,029 | 662 | **7** | 3 | 4 | **39** | 13 | 26 | **10** | 6 | 4 |
| **Saskatchewan** | **17,718** | 11,110 | 6,608 | **307** | 225 | 82 | **483** | 253 | 230 | **244** | 114 | 130 |
| **Alberta** | **56,996** | 31,354 | 25,642 | **434** | 218 | 216 | **1,555** | 730 | 825 | **2,485** | 1,125 | 1,360 |
| **Newfoundland** | **7,943** | 4,608 | 3,335 | **60** | 27 | 33 | **131** | 69 | 62 | **55** | 20 | 35 |
| **Yukon** | **618** | 393 | 225 | **31** | 14 | 17 | **31** | 19 | 12 | **15** | 9 | 6 |
| **Northwest Territories** | **983** | 717 | 266 | **168** | 99 | 69 | **18** | 12 | 6 | **30** | 25 | 5 |
| **Canada** | **631,423** | **355,262** | **276,161** | **5,387** | **3,064** | **2,323** | **15,119** | **7,826** | **7,293** | **44,768** | **19,877** | **24,891** |

*The total for Canada is not equal to the sum of the provincial totals.

## Table 2.2

### MEMBERS OF DESIGNATED GROUPS BY SEX AND CENSUS METROPOLITAN AREA

| Census Metropolitan Area | All Employees | | | Aboriginal Peoples | | | Persons With Disabilities | | | Members of Visible Minorities | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | Total | Men | Women | Total | Men | Women | Total | Men | Women | Total | Men | Women |
| Calgary | 22,181 | 11,844 | 10,337 | 138 | 54 | 84 | 678 | 275 | 403 | 1,269 | 553 | 716 |
| Edmonton | 19,181 | 10,553 | 8,628 | 140 | 71 | 69 | 493 | 245 | 248 | 823 | 356 | 467 |
| Halifax | 8,505 | 4,630 | 3,875 | 43 | 21 | 22 | 236 | 96 | 140 | 209 | 98 | 111 |
| Montreal | 94,364 | 54,451 | 39,913 | 355 | 212 | 143 | 1,559 | 933 | 626 | 3,688 | 1,876 | 1,812 |
| Regina | 4,252 | 2,220 | 2,032 | 54 | 27 | 27 | 155 | 68 | 87 | 86 | 27 | 59 |
| Toronto | 138,583 | 71,097 | 67,483 | 819 | 382 | 437 | 3,558 | 1,642 | 1,916 | 25,203 | 10,409 | 14,794 |
| Vancouver | 51,802 | 29,038 | 22,764 | 360 | 184 | 176 | 1,157 | 626 | 531 | 6,004 | 2,520 | 3,484 |
| Winnipeg | 23,024 | 14,969 | 8,055 | 330 | 197 | 133 | 601 | 339 | 262 | 875 | 511 | 364 |
| Census Metropolitan Areas | 361,892 | 198,802 | 163,087 | 2,239 | 1,148 | 1,091 | 8,437 | 4,224 | 4,213 | 38,157 | 16,350 | 21,807 |

## Table 3.1

### MEMBERS OF DESIGNATED GROUPS IN THE BANKING SECTOR BY SEX AND SUBSECTOR

| Industrial Sector | All Employees | | | Aboriginal Peoples | | | Persons With Disabilities | | | Members of Visible Minorities | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | Total | Men | Women | Total | Men | Women | Total | Men | Women | Total | Men | Women |
| Central bank | 2,298 | 1,110 | 1,188 | 21 | 12 | 9 | 51 | 32 | 19 | 143 | 71 | 72 |
| Chartered bank and other banking type intermediaries | 182,658 | 43,244 | 139,414 | 1,260 | 187 | 1,073 | 7,477 | 1,988 | 5,489 | 23,585 | 6,567 | 17,018 |
| Banking sector | 184,956 | 44,354 | 140,602 | 1,281 | 199 | 1,082 | 7,528 | 2,020 | 5,508 | 23,728 | 6,638 | 17,090 |

## Table 3.2

### MEMBERS OF DESIGNATED GROUPS IN THE COMMUNICATIONS SECTOR BY SEX AND SUBSECTOR

| | | | | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| Telecommunications broadcasting | 35,734 | 22,591 | 13,143 | 332 | 177 | 155 | 453 | 350 | 103 | 1,321 | 775 | 546 |
| Telecommunications carriers | 97,393 | 51,180 | 46,213 | 576 | 282 | 294 | 1,631 | 909 | 722 | 6,065 | 2,893 | 3,172 |
| Other telecommunication industries | 447 | 214 | 233 | 4 | 2 | 2 | 3 | 2 | 1 | 30 | 11 | 19 |
| Postal and courier service | 79,918 | 51,526 | 28,392 | 639 | 357 | 282 | 1,087 | 780 | 307 | 4,376 | 2,815 | 1,561 |
| Communications sector | 213,492 | 125,511 | 87,981 | 1,551 | 818 | 733 | 3,174 | 2,041 | 1,133 | 11,792 | 6,494 | 5,298 |

## Table 3.3

### MEMBERS OF DESIGNATED GROUPS IN THE **TRANSPORTATION SECTOR** BY SEX AND SUBSECTOR

| | All Employees | | | Aboriginal Peoples | | | Persons With Disabilities | | | Members of Visible Minorities | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| **Industrial Sector** | **Total** | Men | Women | **Total** | Men | Women | **Total** | Men | Women | **Total** | Men | Women |
| **Air transport** | **51,949** | 32,285 | 19,664 | **355** | 212 | 143 | **716** | 501 | 215 | **2,872** | 1,792 | 1,080 |
| **Services incidental to air transport** | **4,217** | 2,945 | 1,272 | **10** | 7 | 3 | **53** | 42 | 11 | **340** | 246 | 94 |
| **Railway transport and related service** | **61,717** | 56,325 | 5,392 | **629** | 587 | 42 | **1,268** | 1,180 | 88 | **2,209** | 1,914 | 295 |
| **Water transport** | **10,244** | 8,956 | 1,288 | **189** | 140 | 49 | **145** | 137 | 8 | **395** | 342 | 53 |
| **Services incidental to water transport** | **10,292** | 9,539 | 753 | **190** | 177 | 13 | **187** | 173 | 14 | **250** | 197 | 53 |
| **Trunk transport** | **38,919** | 33,301 | 5,618 | **378** | 331 | 47 | **500** | 430 | 70 | **942** | 719 | 223 |
| **Public passenger transit systems** | **7,218** | 5,884 | 1,334 | **98** | 83 | 15 | **238** | 215 | 23 | **252** | 202 | 50 |
| **Other services incidental to transportation** | **224** | 139 | 85 | **0** | 0 | 0 | **2** | 2 | 0 | **17** | 9 | 8 |
| **Pipeline transport industries** | **3,551** | 2,862 | 689 | **50** | 36 | 14 | **109** | 96 | 13 | **220** | 138 | 82 |
| **Transportation sector** | **188,331** | **152,236** | **36,095** | **1,899** | **1,573** | **326** | **3,218** | **2,776** | **442** | **7,497** | **5,559** | **1,938** |

## Table 3.4

### MEMBERS OF DESIGNATED GROUPS IN THE **OTHER SECTORS** BY SEX AND SUBSECTOR

| Industrial Sector | All Employees | | | Aboriginal Peoples | | | Persons With Disabilities | | | Members of Visible Minorities | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | Total | Men | Women | Total | Men | Women | Total | Men | Women | Total | Men | Women |
| **Metal mines** | **5,535** | 5,076 | 459 | **247** | 225 | 22 | **144** | 135 | 9 | **84** | 76 | 8 |
| **Coal mines** | **2,858** | 2,795 | 63 | **6** | 6 | 0 | **241** | 239 | 2 | **11** | 10 | 1 |
| **Crude petroleum and natural gas industry** | **210** | 197 | 13 | **8** | 8 | 0 | **2** | 2 | 0 | **12** | 12 | 0 |
| **Fish products industry** | **265** | 137 | 128 | **17** | 9 | 8 | **11** | 3 | 8 | **8** | 5 | 3 |
| **Flour, prepared cereal food and feed industry** | **4,116** | 3,126 | 990 | **55** | 36 | 19 | **105** | 91 | 14 | **197** | 133 | 64 |
| **Vegetable oil mills** | **451** | 371 | 80 | **4** | 3 | 1 | **6** | 6 | 0 | **14** | 8 | 6 |
| **Stamped, pressed and coated metal products** | **733** | 513 | 220 | **26** | 14 | 12 | **37** | 33 | 4 | **41** | 29 | 12 |
| **Shipbuilding and repair industry** | **183** | 166 | 17 | **0** | 0 | 0 | **0** | 0 | 0 | **0** | 0 | 0 |
| **Industrial chemicals industries n.e.c.** | **768** | 619 | 149 | **3** | 3 | 0 | **12** | 9 | 3 | **38** | 30 | 8 |
| **Scientific and professional equipment industries** | **241** | 194 | 47 | **0** | 0 | 0 | **10** | 9 | 1 | **10** | 8 | 2 |
| **Project management construction** | **230** | 161 | 69 | **1** | 1 | 0 | **7** | 7 | 0 | **10** | 6 | 4 |
| **Other services incidental to construction** | **276** | 152 | 124 | **1** | 1 | 0 | **10** | 4 | 6 | **27** | 15 | 12 |
| **Grain elevator industry** | **9,867** | 8,120 | 1,747 | **102** | 81 | 21 | **203** | 171 | 32 | **279** | 201 | 78 |

## Table 3.4 (Cont'd)

### MEMBERS OF DESIGNATED GROUPS IN THE **OTHER SECTORS** BY SEX AND SUBSECTOR

| Industrial Sector | All Employees | | | Aboriginal Peoples | | | Persons With Disabilities | | | Members of Visible Minorities | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | Total | Men | Women | Total | Men | Women | Total | Men | Women | Total | Men | Women |
| **Farm products wholesale** | **445** | 198 | 247 | **5** | 2 | 3 | **9** | 3 | 6 | **23** | 11 | 12 |
| **Business financing companies** | **2,414** | 1,238 | 1,176 | **15** | 4 | 11 | **38** | 23 | 15 | **106** | 49 | 57 |
| **Architectural, engineering and other scientific and technical services** | **4,686** | 3,621 | 1,065 | **42** | 29 | 13 | **190** | 152 | 38 | **328** | 287 | 41 |
| **Other business services** | **4,733** | 3,188 | 1,545 | **34** | 13 | 21 | **56** | 40 | 16 | **279** | 171 | 108 |
| **Foreign affairs and international assistance** | **396** | 179 | 217 | **2** | 0 | 2 | **2** | 1 | 1 | **43** | 27 | 16 |
| **Human resources administration** | **1,528** | 878 | 650 | **32** | 12 | 20 | **14** | 10 | 4 | **27** | 16 | 11 |
| **Economic services administration** | **2,782** | 1,228 | 1,554 | **37** | 15 | 22 | **71** | 30 | 41 | **159** | 66 | 93 |
| **Museums and archives** | **1,205** | 602 | 603 | **17** | 11 | 6 | **22** | 15 | 7 | **26** | 13 | 13 |
| **Theatrical and other stage entertainment services** | **571** | 349 | 222 | **2** | 1 | 1 | **8** | 6 | 2 | **17** | 11 | 6 |
| **Business associations** | **151** | 53 | 98 | **0** | 0 | 0 | **1** | 0 | 1 | **12** | 2 | 10 |
| **Other employers covered under the Act** | **44,644** | **33,161** | **11,483** | **656** | **474** | **182** | **1,199** | **989** | **210** | **1,751** | **1,186** | **565** |

## Table 4.1

### MEMBERS OF DESIGNATED GROUPS IN **PERMANENT FULL-TIME** EMPLOYMENT BY SEX AND OCCUPATIONAL GROUP

| | All Employees | | | Aboriginal Peoples | | | Persons With Disabilities | | | Members of Visible Minorities | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| **Occupational Group** | **Total** | Men | Women | **Total** | Men | Women | **Total** | Men | Women | **Total** | Men | Women |
| **Upper-level managers** | **5,411** | 4,995 | 416 | **10** | 10 | 0 | **137** | 133 | 4 | **165** | 149 | 16 |
| **Middle and other managers** | **82,461** | 50,780 | 31,681 | **359** | 192 | 167 | **2,388** | 1,541 | 847 | **5,113** | 2,680 | 2,433 |
| **Professionals** | **35,067** | 20,832 | 14,235 | **173** | 81 | 92 | **792** | 480 | 312 | **4,592** | 2,945 | 1,647 |
| **Semi-professionals and technicians** | **31,022** | 25,642 | 5,380 | **158** | 132 | 26 | **467** | 399 | 68 | **1,057** | 825 | 232 |
| **Supervisors** | **19,404** | 7,820 | 11,584 | **131** | 49 | 82 | **582** | 181 | 401 | **1,698** | 540 | 1,158 |
| **Foremen/women** | **14,741** | 14,252 | 489 | **191** | 188 | 3 | **295** | 292 | 3 | **333** | 316 | 17 |
| **Clerical workers** | **184,876** | 48,281 | 136,595 | **1,568** | 369 | 1,199 | **5,396** | 1,313 | 4,083 | **19,320** | 4,456 | 14,864 |
| **Sales workers** | **13,644** | 6,702 | 6,942 | **103** | 39 | 64 | **185** | 103 | 82 | **535** | 243 | 292 |
| **Service workers** | **14,627** | 6,309 | 8,318 | **108** | 62 | 46 | **205** | 121 | 84 | **690** | 397 | 293 |
| **Skilled crafts and trades workers** | **61,908** | 60,626 | 1,282 | **487** | 467 | 20 | **1,323** | 1,305 | 18 | **2,997** | 2,916 | 81 |
| **Semi-skilled manual workers** | **60,229** | 58,264 | 1,965 | **746** | 711 | 35 | **1,078** | 1,058 | 20 | **1,527** | 1,473 | 54 |
| **Other manual workers** | **26,697** | 24,893 | 1,804 | **519** | 453 | 66 | **592** | 563 | 29 | **1,047** | 934 | 113 |
| **Total number of employees** | **550,087** | **329,396** | **220,691** | **4,553** | **2,753** | **1,800** | **13,440** | **7,489** | **5,951** | **39,074** | **17,874** | **21,200** |

## Table 4.2

### MEMBERS OF DESIGNATED GROUPS IN **PERMANENT PART-TIME** EMPLOYMENT BY SEX AND OCCUPATIONAL GROUP

| | All Employees | | | Aboriginal Peoples | | | Persons With Disabilities | | | Members of Visible Minorities | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| **Occupational Group** | **Total** | Men | Women | **Total** | Men | Women | **Total** | Men | Women | **Total** | Men | Women |
| **Upper-level managers** | **5** | 4 | 1 | **0** | 0 | 0 | **1** | 0 | 1 | **0** | 0 | 0 |
| **Middle and other managers** | **2,120** | 305 | 1,815 | **32** | 5 | 27 | **47** | 8 | 39 | **105** | 23 | 82 |
| **Professionals** | **549** | 94 | 455 | **1** | 0 | 1 | **10** | 3 | 7 | **20** | 3 | 17 |
| **Semi-professionals and technicians** | **1,472** | 1,014 | 458 | **9** | 7 | 2 | **14** | 12 | 2 | **27** | 19 | 8 |
| **Supervisors** | **472** | 74 | 398 | **2** | 0 | 2 | **12** | 0 | 12 | **41** | 6 | 35 |
| **Foremen/women** | **168** | 134 | 34 | **4** | 2 | 2 | **6** | 5 | 1 | **12** | 11 | 1 |
| **Clerical workers** | **54,000** | 7,901 | 46,099 | **427** | 55 | 372 | **1,408** | 168 | 1,240 | **4,139** | 928 | 3,211 |
| **Sales workers** | **1,758** | 299 | 1,459 | **24** | 5 | 19 | **16** | 4 | 12 | **126** | 38 | 88 |
| **Service workers** | **1,702** | 1,056 | 646 | **9** | 5 | 4 | **13** | 9 | 4 | **111** | 66 | 45 |
| **Skilled crafts and trades workers** | **1,231** | 1,096 | 135 | **38** | 37 | 1 | **20** | 18 | 2 | **61** | 56 | 5 |
| **Semi-skilled manual workers** | **5,043** | 4,415 | 628 | **31** | 26 | 5 | **34** | 33 | 1 | **200** | 190 | 10 |
| **Other manual workers** | **5,965** | 5,523 | 442 | **70** | 63 | 7 | **41** | 36 | 5 | **603** | 588 | 15 |
| **Total number of employees** | **74,485** | **21,915** | **52,570** | **647** | **205** | **442** | **1,622** | **296** | **1,326** | **5,445** | **1,928** | **3,517** |

## Table 4.3

### MEMBERS OF DESIGNATED GROUPS IN **TEMPORARY** EMPLOYMENT BY SEX AND OCCUPATIONAL GROUP

| | All Employees | | | Aboriginal Peoples | | | Persons With Disabilities | | | Members of Visible Minorities | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| **Occupational Group** | **Total** | Men | Women | **Total** | Men | Women | **Total** | Men | Women | **Total** | Men | Women |
| **Upper-level managers** | **0** | 0 | 0 | **0** | 0 | 0 | **0** | 0 | 0 | **0** | 0 | 0 |
| **Middle and other managers** | **140** | 57 | 83 | **3** | 1 | 2 | **0** | 0 | 0 | **2** | 0 | 2 |
| **Professionals** | **1,650** | 898 | 752 | **17** | 8 | 9 | **7** | 5 | 2 | **29** | 15 | 14 |
| **Semi-professionals and technicians** | **822** | 399 | 423 | **17** | 10 | 7 | **9** | 8 | 1 | **22** | 11 | 11 |
| **Supervisors** | **24** | 14 | 10 | **1** | 1 | 0 | **1** | 0 | 1 | **1** | 1 | 0 |
| **Foremen/women** | **19** | 19 | 0 | **0** | 0 | 0 | **0** | 0 | 0 | **0** | 0 | 0 |
| **Clerical workers** | **1,603** | 283 | 1,320 | **15** | 2 | 13 | **18** | 9 | 9 | **173** | 29 | 144 |
| **Sales workers** | **67** | 34 | 33 | **15** | 7 | 8 | **0** | 0 | 0 | **1** | 1 | 0 |
| **Service workers** | **74** | 31 | 43 | **5** | 0 | 5 | **1** | 1 | 0 | **2** | 1 | 1 |
| **Skilled crafts and trades workers** | **110** | 89 | 21 | **3** | 2 | 1 | **3** | 3 | 0 | **0** | 0 | 0 |
| **Semi-skilled manual workers** | **481** | 457 | 24 | **11** | 10 | 1 | **2** | 2 | 0 | **12** | 10 | 2 |
| **Other manual workers** | **1,861** | 1,670 | 191 | **100** | 65 | 35 | **16** | 13 | 3 | **7** | 7 | 0 |
| **Total number of employees** | **6,851** | **3,951** | **2,900** | **187** | **106** | **81** | **57** | **41** | **16** | **249** | **75** | **174** |

## Table 4.4

### MEMBERS OF DESIGNATED GROUPS IN PERMANENT FULL-TIME EMPLOYMENT IN THE **BANKING SECTOR** BY SEX AND OCCUPATIONAL GROUP

| | All Employees | | | Aboriginal Peoples | | | Persons With Disabilities | | | Members of Visible Minorities | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| **Occupational Group** | **Total** | Men | Women | **Total** | Men | Women | **Total** | Men | Women | **Total** | Men | Women |
| **Upper-level managers** | **1,782** | 1,656 | 126 | **1** | 1 | 0 | **89** | 87 | 2 | **89** | 83 | 6 |
| **Middle and other managers** | **41,447** | 21,646 | 19,801 | **158** | 58 | 100 | **1,747** | 1,043 | 704 | **3,570** | 1,649 | 1,921 |
| **Professionals** | **16,857** | 7,283 | 9,574 | **72** | 18 | 54 | **520** | 263 | 257 | **2,687** | 1,460 | 1,227 |
| **Semi-professionals and technicians** | **998** | 455 | 543 | **8** | 4 | 4 | **39** | 18 | 21 | **132** | 76 | 56 |
| **Supervisors** | **9,525** | 1,235 | 8,290 | **62** | 5 | 57 | **421** | 55 | 366 | **1,323** | 285 | 1,038 |
| **Foremen/women** | **72** | 70 | 2 | **1** | 1 | 0 | **3** | 3 | 0 | **3** | 3 | 0 |
| **Clerical workers** | **76,606** | 7,941 | 68,665 | **696** | 84 | 612 | **3,426** | 409 | 3,017 | **12,668** | 2,439 | 10,249 |
| **Sales workers** | **386** | 214 | 172 | **2** | 1 | 1 | **10** | 3 | 7 | **30** | 15 | 15 |
| **Service workers** | **406** | 340 | 66 | **7** | 7 | 0 | **16** | 13 | 3 | **33** | 23 | 10 |
| **Skilled crafts and trades workers** | **224** | 199 | 25 | **2** | 2 | 0 | **8** | 7 | 1 | **27** | 24 | 3 |
| **Semi-skilled manual workers** | **143** | 126 | 17 | **2** | 2 | 0 | **5** | 5 | 0 | **17** | 11 | 6 |
| **Other manual workers** | **246** | 205 | 41 | **5** | 4 | 1 | **22** | 19 | 3 | **22** | 12 | 10 |
| **Total number of employees** | **148,692** | **41,370** | **107,322** | **1,016** | **187** | **829** | **6,306** | **1,925** | **4,381** | **20,621** | **6,080** | **14,541** |

## Table 4.5

### MEMBERS OF DESIGNATED GROUPS IN PERMANENT FULL-TIME EMPLOYMENT IN THE **TRANSPORTATION SECTOR** BY SEX AND OCCUPATIONAL GROUP

| | All Employees | | | Aboriginal Peoples | | | Persons With Disabilities | | | Members of Visible Minorities | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| **Occupational Group** | **Total** | Men | Women | **Total** | Men | Women | **Total** | Men | Women | **Total** | Men | Women |
| **Upper-level managers** | **1,537** | 1,443 | 94 | **4** | 4 | 0 | **23** | 22 | 1 | **35** | 29 | 6 |
| **Middle and other managers** | **9,744** | 8,400 | 1,344 | **35** | 30 | 5 | **158** | 141 | 17 | **274** | 231 | 43 |
| **Professionals** | **3,459** | 2,640 | 819 | **11** | 6 | 5 | **48** | 42 | 6 | **355** | 245 | 110 |
| **Semi-professionals and technicians** | **11,165** | 10,267 | 898 | **55** | 52 | 3 | **149** | 137 | 12 | **298** | 249 | 49 |
| **Supervisors** | **3,621** | 2,533 | 1,088 | **20** | 13 | 7 | **63** | 47 | 16 | **111** | 72 | 39 |
| **Foremen/women** | **9,390** | 9,117 | 273 | **150** | 148 | 2 | **195** | 194 | 1 | **228** | 219 | 9 |
| **Clerical workers** | **24,629** | 10,142 | 14,487 | **204** | 81 | 123 | **493** | 272 | 221 | **1,560** | 554 | 1,006 |
| **Sales workers** | **6,296** | 3,195 | 3,101 | **53** | 24 | 29 | **90** | 49 | 41 | **255** | 115 | 140 |
| **Service workers** | **12,357** | 4,693 | 7,664 | **76** | 44 | 32 | **157** | 82 | 75 | **541** | 314 | 227 |
| **Skilled crafts and trades workers** | **30,682** | 30,345 | 337 | **247** | 242 | 5 | **663** | 657 | 6 | **1,746** | 1,724 | 22 |
| **Semi-skilled manual workers** | **47,103** | 45,986 | 1,117 | **553** | 527 | 26 | **800** | 785 | 15 | **1,015** | 988 | 27 |
| **Other manual workers** | **16,820** | 16,162 | 658 | **287** | 268 | 19 | **298** | 293 | 5 | **597** | 547 | 50 |
| **Total number of employees** | **176,803** | **144,923** | **31,880** | **1,695** | **1,439** | **256** | **3,137** | **2,721** | **416** | **7,015** | **5,287** | **1,728** |

## Table 4.6

### MEMBERS OF DESIGNATED GROUPS IN PERMANENT FULL-TIME EMPLOYMENT IN THE COMMUNICATIONS SECTOR BY SEX AND OCCUPATIONAL GROUP

| | All Employees | | | Aboriginal Peoples | | | Persons With Disabilities | | | Members of Visible Minorities | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| **Occupational Group** | **Total** | Men | Women | **Total** | Men | Women | **Total** | Men | Women | **Total** | Men | Women |
| **Upper-level managers** | **1,382** | 1,252 | 130 | **4** | 4 | 0 | **14** | 13 | 1 | **20** | 17 | 3 |
| **Middle and other managers** | **26,084** | 16,440 | 9,644 | **141** | 82 | 59 | **358** | 247 | 111 | **1,148** | 704 | 444 |
| **Professionals** | **9,894** | 7,195 | 2,699 | **57** | 33 | 24 | **146** | 115 | 31 | **1,106** | 866 | 240 |
| **Semi-professionals and technicians** | **15,532** | 12,317 | 3,215 | **60** | 46 | 14 | **191** | 166 | 25 | **471** | 390 | 81 |
| **Supervisors** | **5,171** | 3,447 | 1,724 | **43** | 29 | 14 | **80** | 67 | 13 | **231** | 168 | 63 |
| **Foremen/women** | **2,793** | 2,617 | 176 | **12** | 12 | 0 | **30** | 29 | 1 | **87** | 79 | 8 |
| **Clerical workers** | **77,076** | 29,052 | 48,024 | **580** | 190 | 390 | **1,299** | 569 | 730 | **4,740** | 1,394 | 3,346 |
| **Sales workers** | **6,317** | 2,747 | 3,570 | **44** | 12 | 32 | **66** | 34 | 32 | **229** | 99 | 130 |
| **Service workers** | **260** | 139 | 121 | **0** | 0 | 0 | **4** | 2 | 2 | **12** | 8 | 4 |
| **Skilled crafts and trades workers** | **27,747** | 26,864 | 883 | **198** | 185 | 13 | **505** | 494 | 11 | **1,173** | 1,118 | 55 |
| **Semi-skilled manual workers** | **8,206** | 7,473 | 733 | **54** | 50 | 4 | **100** | 97 | 3 | **418** | 397 | 21 |
| **Other manual workers** | **2,525** | 2,254 | 271 | **29** | 26 | 3 | **45** | 42 | 3 | **145** | 135 | 10 |
| **Total number of employees** | **182,987** | **111,797** | **71,190** | **1,222** | **669** | **553** | **2,838** | **1,875** | **963** | **9,780** | **5,375** | **4,405** |

## Table 4.7

### MEMBERS OF DESIGNATED GROUPS IN PERMANENT FULL-TIME EMPLOYMENT IN THE **OTHER SECTORS** BY SEX AND OCCUPATIONAL GROUP

| | All Employees | | | Aboriginal Peoples | | | Persons With Disabilities | | | Members of Visible Minorities | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| **Occupational Group** | **Total** | Men | Women | **Total** | Men | Women | **Total** | Men | Women | **Total** | Men | Women |
| **Upper-level managers** | **710** | 644 | 66 | **1** | 1 | 0 | **11** | 11 | 0 | **21** | 20 | 1 |
| **Middle and other managers** | **5,186** | 4,294 | 892 | **25** | 22 | 3 | **125** | 110 | 15 | **121** | 96 | 25 |
| **Professionals** | **4,857** | 3,714 | 1,143 | **33** | 24 | 9 | **78** | 60 | 18 | **444** | 374 | 70 |
| **Semi-professionals and technicians** | **3,327** | 2,603 | 724 | **35** | 30 | 5 | **88** | 78 | 10 | **156** | 110 | 46 |
| **Supervisors** | **1,087** | 605 | 482 | **6** | 2 | 4 | **18** | 12 | 6 | **33** | 15 | 18 |
| **Foremen/women** | **2,486** | 2,448 | 38 | **28** | 27 | 1 | **67** | 66 | 1 | **15** | 15 | 0 |
| **Clerical workers** | **6,565** | 1,146 | 5,419 | **88** | 14 | 74 | **178** | 63 | 115 | **332** | 69 | 263 |
| **Sales workers** | **645** | 546 | 99 | **4** | 2 | 2 | **19** | 17 | 2 | **21** | 14 | 7 |
| **Service workers** | **1,604** | 1,137 | 467 | **25** | 11 | 14 | **28** | 24 | 4 | **104** | 52 | 52 |
| **Skilled crafts and trades workers** | **3,255** | 3,218 | 37 | **40** | 38 | 2 | **147** | 147 | 0 | **51** | 50 | 1 |
| **Semi-skilled manual workers** | **4,777** | 4,679 | 98 | **137** | 132 | 5 | **173** | 171 | 2 | **77** | 77 | 0 |
| **Other manual workers** | **7,106** | 6,272 | 834 | **198** | 155 | 43 | **227** | 209 | 18 | **283** | 240 | 43 |
| **Total number of employees** | **41,605** | **31,306** | **10,299** | **620** | **458** | **162** | **1,159** | **968** | **191** | **1,658** | **1,132** | **526** |

## Table 5.1

### MEMBERS OF DESIGNATED GROUPS IN **PERMANENT FULL-TIME** EMPLOYMENT BY SEX, OCCUPATIONAL GROUP AND SALARY QUARTER

| | | All Employees | | | Aboriginal Peoples | | | Persons With Disabilities | | | Members of Visible Minorities | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| **Occupational Group** | **Quarter** | **Total** | Men | Women | **Total** | Men | Women | **Total** | Men | Women | **Total** | Men | Women |
| **Upper-level managers** | 4 | **692** | 661 | 31 | **1** | 1 | 0 | **8** | 7 | 1 | **16** | 15 | 1 |
| | 3 | **320** | 303 | 17 | **0** | 0 | 0 | **1** | 1 | 0 | **13** | 11 | 2 |
| | 2 | **799** | 746 | 53 | **2** | 2 | 0 | **20** | 20 | 0 | **25** | 22 | 3 |
| | 1 | **3,600** | 3,285 | 315 | **7** | 7 | 0 | **108** | 105 | 3 | **111** | 101 | 10 |
| **Middle or other managers** | 4 | **2,560** | 2,336 | 224 | **8** | 7 | 1 | **76** | 66 | 10 | **99** | 82 | 17 |
| | 3 | **7,623** | 6,527 | 1,096 | **24** | 19 | 5 | **217** | 179 | 38 | **299** | 244 | 55 |
| | 2 | **31,744** | 23,623 | 8,121 | **117** | 91 | 26 | **848** | 664 | 184 | **1,622** | 1,095 | 527 |
| | 1 | **40,534** | 18,294 | 22,240 | **210** | 75 | 135 | **1,247** | 632 | 615 | **3,093** | 1,259 | 1,834 |
| **Professionals** | 4 | **957** | 824 | 133 | **3** | 3 | 0 | **13** | 11 | 2 | **84** | 70 | 14 |
| | 3 | **4,200** | 3,506 | 694 | **9** | 7 | 2 | **72** | 68 | 4 | **446** | 389 | 57 |
| | 2 | **10,474** | 7,820 | 2,654 | **29** | 22 | 7 | **211** | 164 | 47 | **1,394** | 1,055 | 339 |
| | 1 | **19,436** | 8,682 | 10,754 | **132** | 49 | 83 | **496** | 237 | 259 | **2,668** | 1,431 | 1,237 |
| **Semi-professionals and technicians** | 4 | **1,987** | 1,840 | 147 | **7** | 7 | 0 | **21** | 19 | 2 | **49** | 44 | 5 |
| | 3 | **6,396** | 5,800 | 596 | **20** | 20 | 0 | **118** | 108 | 10 | **188** | 161 | 27 |
| | 2 | **12,704** | 10,735 | 1,969 | **56** | 49 | 7 | **192** | 161 | 31 | **435** | 353 | 82 |
| | 1 | **9,935** | 7,267 | 2,668 | **75** | 56 | 19 | **136** | 111 | 25 | **385** | 267 | 118 |
| **Supervisors** | 4 | **1,289** | 890 | 399 | **7** | 5 | 2 | **24** | 18 | 6 | **78** | 47 | 31 |
| | 3 | **6,490** | 4,266 | 2,224 | **39** | 26 | 13 | **145** | 97 | 48 | **430** | 243 | 187 |
| | 2 | **6,614** | 1,793 | 4,821 | **49** | 17 | 32 | **243** | 47 | 196 | **748** | 151 | 597 |
| | 1 | **5,011** | 871 | 4,140 | **36** | 1 | 35 | **170** | 19 | 151 | **442** | 99 | 343 |
| **Foremen/women** | 4 | **2,513** | 2,467 | 46 | **22** | 21 | 1 | **47** | 46 | 1 | **49** | 48 | 1 |
| | 3 | **5,080** | 4,965 | 115 | **41** | 41 | 0 | **98** | 98 | 0 | **99** | 95 | 4 |
| | 2 | **5,212** | 5,052 | 160 | **75** | 74 | 1 | **111** | 110 | 1 | **135** | 129 | 6 |
| | 1 | **1,936** | 1,768 | 168 | **53** | 52 | 1 | **39** | 38 | 1 | **50** | 44 | 6 |

## Table 5.1 (Cont'd)

### MEMBERS OF DESIGNATED GROUPS IN **PERMANENT FULL-TIME** EMPLOYMENT BY SEX, OCCUPATIONAL GROUP AND SALARY QUARTER

| | | All Employees | | | Aboriginal Peoples | | | Persons With Disabilities | | | Members of Visible Minorities | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| Occupational Group | Quarter | Total | Men | Women | Total | Men | Women | Total | Men | Women | Total | Men | Women |
| **Clerical workers** | 4 | **3,533** | 1,388 | 2,145 | **21** | 8 | 13 | **54** | 33 | 21 | **209** | 84 | 125 |
| | 3 | **27,879** | 9,203 | 18,676 | **161** | 60 | 101 | **671** | 267 | 404 | **2,482** | 692 | 1,790 |
| | 2 | **107,008** | 32,493 | 74,515 | **775** | 214 | 561 | **2,780** | 764 | 2,016 | **10,863** | 2,445 | 8,418 |
| | 1 | **46,456** | 5,197 | 41,259 | **611** | 87 | 524 | **1,891** | 249 | 1,642 | **5,766** | 1,235 | 4,531 |
| **Sales workers** | 4 | **1,203** | 905 | 298 | **11** | 7 | 4 | **18** | 16 | 2 | **37** | 27 | 10 |
| | 3 | **2,016** | 1,385 | 631 | **14** | 11 | 3 | **26** | 22 | 4 | **70** | 45 | 25 |
| | 2 | **6,218** | 2,718 | 3,500 | **36** | 11 | 25 | **102** | 45 | 57 | **259** | 97 | 162 |
| | 1 | **4,207** | 1,694 | 2,513 | **42** | 10 | 32 | **39** | 20 | 19 | **169** | 74 | 95 |
| **Service workers** | 4 | **2,425** | 1,470 | 955 | **16** | 12 | 4 | **42** | 29 | 13 | **107** | 82 | 25 |
| | 3 | **5,897** | 1,958 | 3,939 | **24** | 17 | 7 | **88** | 43 | 45 | **222** | 132 | 90 |
| | 2 | **3,823** | 1,768 | 2,055 | **36** | 15 | 21 | **47** | 31 | 16 | **203** | 100 | 103 |
| | 1 | **2,482** | 1,113 | 1,369 | **32** | 18 | 14 | **28** | 18 | 10 | **158** | 83 | 75 |
| **Skilled crafts and trades workers** | 4 | **8,459** | 8,363 | 96 | **42** | 41 | 1 | **138** | 137 | 1 | **250** | 248 | 2 |
| | 3 | **28,948** | 28,567 | 381 | **201** | 200 | 1 | **601** | 592 | 9 | **1,331** | 1,303 | 28 |
| | 2 | **14,145** | 13,650 | 495 | **118** | 108 | 10 | **308** | 304 | 4 | **815** | 783 | 32 |
| | 1 | **10,356** | 10,046 | 310 | **126** | 118 | 8 | **276** | 272 | 4 | **601** | 582 | 19 |
| **Semi-skilled manual workers** | 4 | **11,045** | 10,768 | 277 | **155** | 153 | 2 | **263** | 258 | 5 | **324** | 316 | 8 |
| | 3 | **21,041** | 20,645 | 396 | **211** | 207 | 4 | **305** | 302 | 3 | **478** | 460 | 18 |
| | 2 | **21,395** | 20,661 | 734 | **277** | 262 | 15 | **359** | 354 | 5 | **571** | 557 | 14 |
| | 1 | **6,748** | 6,190 | 558 | **103** | 89 | 14 | **151** | 144 | 7 | **154** | 140 | 14 |
| **Other manual workers** | 4 | **3,868** | 3,801 | 67 | **45** | 44 | 1 | **65** | 63 | 2 | **103** | 100 | 3 |
| | 3 | **9,121** | 8,720 | 401 | **157** | 142 | 15 | **198** | 190 | 8 | **332** | 316 | 16 |
| | 2 | **7,983** | 7,230 | 753 | **176** | 153 | 23 | **194** | 180 | 14 | **373** | 325 | 48 |
| | 1 | **5,725** | 5,142 | 583 | **141** | 114 | 27 | **135** | 130 | 5 | **239** | 193 | 46 |
| **Total number of employees** | | **550,087** | **329,396** | **220,691** | **4,553** | **2,753** | **1,800** | **13,440** | **7,489** | **5,951** | **39,074** | **17,874** | **21,200** |

## Table 5.2

### MEMBERS OF DESIGNATED GROUPS IN **PERMANENT PART-TIME** EMPLOYMENT BY SEX, OCCUPATIONAL GROUP AND SALARY QUARTER

| | | All Employees | | | Aboriginal Peoples | | | Persons With Disabilities | | | Members of Visible Minorities | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| Occupational Group | Quarter | Total | Men | Women | Total | Men | Women | Total | Men | Women | Total | Men | Women |
| Upper-level managers | 4 | 4 | 3 | 1 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 |
| | 3 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| | 2 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| | 1 | 1 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Middle or other managers | 4 | 78 | 19 | 59 | 1 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 4 | 4 | 0 |
| | 3 | 362 | 67 | 295 | 1 | 0 | 1 | 11 | 5 | 6 | 14 | 3 | 11 |
| | 2 | 1,365 | 176 | 1,189 | 28 | 4 | 24 | 22 | 2 | 20 | 73 | 9 | 64 |
| | 1 | 315 | 43 | 272 | 2 | 1 | 1 | 14 | 1 | 13 | 14 | 7 | 7 |
| Professionals | 4 | 79 | 13 | 66 | 1 | 0 | 1 | 1 | 0 | 1 | 3 | 1 | 2 |
| | 3 | 56 | 7 | 49 | 0 | 0 | 0 | 3 | 1 | 2 | 6 | 1 | 5 |
| | 2 | 233 | 29 | 204 | 0 | 0 | 0 | 4 | 1 | 3 | 6 | 1 | 5 |
| | 1 | 181 | 45 | 136 | 0 | 0 | 0 | 2 | 1 | 1 | 5 | 0 | 5 |
| Semi-professionals and technicians | 4 | 186 | 117 | 69 | 2 | 1 | 1 | 6 | 5 | 1 | 2 | 1 | 1 |
| | 3 | 237 | 158 | 79 | 1 | 1 | 0 | 2 | 2 | 0 | 4 | 2 | 2 |
| | 2 | 386 | 265 | 121 | 0 | 0 | 0 | 3 | 2 | 1 | 3 | 2 | 1 |
| | 1 | 663 | 474 | 189 | 6 | 5 | 1 | 3 | 3 | 0 | 18 | 14 | 4 |
| Supervisors | 4 | 58 | 14 | 44 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 1 | 4 | 1 | 3 |
| | 3 | 103 | 14 | 89 | 0 | 0 | 0 | 3 | 0 | 3 | 8 | 2 | 6 |
| | 2 | 184 | 18 | 166 | 1 | 0 | 1 | 7 | 0 | 7 | 21 | 2 | 19 |
| | 1 | 127 | 28 | 99 | 1 | 0 | 1 | 1 | 0 | 1 | 8 | 1 | 7 |
| Foremen/women | 4 | 39 | 32 | 7 | 1 | 1 | 0 | 2 | 1 | 1 | 3 | 3 | 0 |
| | 3 | 80 | 62 | 18 | 3 | 1 | 2 | 2 | 2 | 0 | 8 | 7 | 1 |
| | 2 | 30 | 25 | 5 | 0 | 0 | 0 | 1 | 1 | 0 | 1 | 1 | 0 |
| | 1 | 19 | 15 | 4 | 0 | 0 | 0 | 1 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 |

## Table 5.2 (Cont'd)

### MEMBERS OF DESIGNATED GROUPS IN **PERMANENT PART-TIME** EMPLOYMENT BY SEX, OCCUPATIONAL GROUP AND SALARY QUARTER

| | | All Employees | | | Aboriginal Peoples | | | Persons With Disabilities | | | Members of Visible Minorities | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| Occupational Group | Quarter | Total | Men | Women | Total | Men | Women | Total | Men | Women | Total | Men | Women |
| Clerical workers | 4 | 1,361 | 187 | 1,174 | 9 | 0 | 9 | 11 | 2 | 9 | 123 | 23 | 100 |
| | 3 | 12,326 | 2,523 | 9,803 | 94 | 18 | 76 | 176 | 51 | 125 | 862 | 216 | 646 |
| | 2 | 23,268 | 3,274 | 19,994 | 192 | 26 | 166 | 667 | 57 | 610 | 1,908 | 408 | 1,500 |
| | 1 | 17,045 | 1,917 | 15,128 | 132 | 11 | 121 | 554 | 58 | 496 | 1,246 | 281 | 965 |
| Sales workers | 4 | 533 | 88 | 445 | 2 | 0 | 2 | 6 | 1 | 5 | 24 | 7 | 17 |
| | 3 | 337 | 50 | 287 | 7 | 1 | 6 | 1 | 1 | 0 | 26 | 8 | 18 |
| | 2 | 571 | 64 | 507 | 9 | 1 | 8 | 6 | 1 | 5 | 32 | 5 | 27 |
| | 1 | 317 | 97 | 220 | 6 | 3 | 3 | 3 | 1 | 2 | 44 | 18 | 26 |
| Service workers | 4 | 230 | 117 | 113 | 1 | 1 | 0 | 2 | 1 | 1 | 14 | 4 | 10 |
| | 3 | 689 | 532 | 157 | 2 | 1 | 1 | 6 | 5 | 1 | 29 | 15 | 14 |
| | 2 | 437 | 243 | 194 | 4 | 2 | 2 | 4 | 3 | 1 | 48 | 35 | 13 |
| | 1 | 346 | 164 | 182 | 2 | 1 | 1 | 1 | 0 | 1 | 20 | 12 | 8 |
| Skilled crafts and trades workers | 4 | 240 | 219 | 21 | 4 | 4 | 0 | 4 | 4 | 0 | 15 | 14 | 1 |
| | 3 | 517 | 475 | 42 | 14 | 13 | 1 | 7 | 7 | 0 | 26 | 22 | 4 |
| | 2 | 223 | 188 | 35 | 8 | 8 | 0 | 2 | 1 | 1 | 6 | 6 | 0 |
| | 1 | 251 | 214 | 37 | 12 | 12 | 0 | 7 | 6 | 1 | 14 | 14 | 0 |
| Semi-skilled manual workers | 4 | 1,163 | 1,037 | 126 | 8 | 7 | 1 | 8 | 8 | 0 | 49 | 48 | 1 |
| | 3 | 831 | 739 | 92 | 3 | 3 | 0 | 4 | 4 | 0 | 37 | 36 | 1 |
| | 2 | 1,556 | 1,356 | 200 | 11 | 9 | 2 | 11 | 10 | 1 | 69 | 64 | 5 |
| | 1 | 1,493 | 1,283 | 210 | 9 | 7 | 2 | 11 | 11 | 0 | 45 | 42 | 3 |
| Other manual workers | 4 | 672 | 618 | 54 | 7 | 5 | 2 | 8 | 6 | 2 | 25 | 24 | 1 |
| | 3 | 1,334 | 1,254 | 80 | 12 | 12 | 0 | 10 | 9 | 1 | 129 | 126 | 3 |
| | 2 | 2,289 | 2,121 | 168 | 37 | 33 | 4 | 14 | 13 | 1 | 374 | 364 | 10 |
| | 1 | 1,670 | 1,530 | 140 | 14 | 13 | 1 | 9 | 8 | 1 | 75 | 74 | 1 |
| Total number of employees | | 74,485 | 21,915 | 52,570 | 647 | 205 | 442 | 1,622 | 296 | 1,326 | 5,445 | 1,928 | 3,517 |

## Table 5.3

### MEMBERS OF DESIGNATED GROUPS IN **TEMPORARY** EMPLOYMENT BY SEX, OCCUPATIONAL GROUP AND SALARY QUARTER

| | | All Employees | | | Aboriginal Peoples | | | Persons With Disabilities | | | Members of Visible Minorities | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| Occupational Group | Quarter | Total | Men | Women | Total | Men | Women | Total | Men | Women | Total | Men | Women |
| Upper-level managers | 4 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| | 3 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| | 2 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Middle or other managers | 4 | 31 | 10 | 21 | 2 | 1 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| | 3 | 22 | 10 | 12 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 1 |
| | 2 | 41 | 25 | 16 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| | 1 | 46 | 12 | 34 | 1 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 1 |
| Professionals | 4 | 22 | 15 | 7 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 1 | 0 |
| | 3 | 36 | 18 | 18 | 1 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 2 | 2 | 0 |
| | 2 | 991 | 563 | 428 | 4 | 2 | 2 | 4 | 2 | 2 | 14 | 4 | 10 |
| | 1 | 601 | 302 | 299 | 12 | 6 | 6 | 3 | 3 | 0 | 12 | 8 | 4 |
| Semi-professionals and technicians | 4 | 30 | 19 | 11 | 0 | 0 | 0 | 1 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| | 3 | 19 | 10 | 9 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| | 2 | 72 | 28 | 44 | 3 | 2 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| | 1 | 701 | 342 | 359 | 14 | 8 | 6 | 8 | 7 | 1 | 22 | 11 | 11 |
| Supervisors | 4 | 12 | 8 | 4 | 1 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 1 | 0 |
| | 3 | 3 | 1 | 2 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| | 2 | 5 | 3 | 2 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| | 1 | 4 | 2 | 2 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 |
| Foremen/women | 4 | 5 | 5 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| | 3 | 4 | 4 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| | 2 | 5 | 5 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| | 1 | 5 | 5 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |

## Table 5.3 (Cont'd)

### MEMBERS OF DESIGNATED GROUPS IN **TEMPORARY** EMPLOYMENT BY SEX, OCCUPATIONAL GROUP AND SALARY QUARTER

| | | All Employees | | | Aboriginal Peoples | | | Persons With Disabilities | | | Members of Visible Minorities | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| Occupational Group | Quarter | Total | Men | Women | Total | Men | Women | Total | Men | Women | Total | Men | Women |
| Clerical workers | 4 | 75 | 23 | 52 | 2 | 0 | 2 | 1 | 1 | 0 | 2 | 0 | 2 |
| | 3 | 212 | 35 | 177 | 1 | 0 | 1 | 4 | 2 | 2 | 4 | 1 | 3 |
| | 2 | 339 | 89 | 250 | 6 | 0 | 6 | 6 | 3 | 3 | 21 | 6 | 15 |
| | 1 | 977 | 136 | 841 | 6 | 2 | 4 | 7 | 3 | 4 | 146 | 22 | 124 |
| Sales workers | 4 | 9 | 5 | 4 | 2 | 1 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| | 3 | 16 | 6 | 10 | 4 | 1 | 3 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| | 2 | 30 | 15 | 15 | 3 | 1 | 2 | 0 | 0 | 0 | 1 | 1 | 0 |
| | 1 | 12 | 8 | 4 | 6 | 4 | 2 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Service workers | 4 | 7 | 5 | 2 | 1 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| | 3 | 23 | 10 | 13 | 1 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 1 | 1 | 0 |
| | 2 | 4 | 3 | 1 | 0 | 0 | 0 | 1 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| | 1 | 40 | 13 | 27 | 3 | 0 | 3 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 1 |
| Skilled crafts and trades workers | 4 | 51 | 43 | 8 | 3 | 2 | 1 | 1 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| | 3 | 25 | 19 | 6 | 0 | 0 | 0 | 1 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| | 2 | 6 | 4 | 2 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| | 1 | 28 | 23 | 5 | 0 | 0 | 0 | 1 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Semi-skilled manual workers | 4 | 46 | 45 | 1 | 2 | 2 | 0 | 1 | 1 | 0 | 1 | 1 | 0 |
| | 3 | 64 | 63 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| | 2 | 145 | 133 | 12 | 2 | 2 | 0 | 1 | 1 | 0 | 5 | 5 | 0 |
| | 1 | 226 | 216 | 10 | 7 | 6 | 1 | 0 | 0 | 0 | 6 | 4 | 2 |
| Other manual workers | 4 | 69 | 64 | 5 | 16 | 12 | 4 | 1 | 1 | 0 | 3 | 3 | 0 |
| | 3 | 93 | 86 | 7 | 11 | 4 | 7 | 3 | 3 | 0 | 2 | 2 | 0 |
| | 2 | 220 | 210 | 10 | 7 | 4 | 3 | 0 | 0 | 0 | 2 | 2 | 0 |
| | 1 | 1,479 | 1,310 | 169 | 66 | 45 | 21 | 12 | 9 | 3 | 0 | 0 | 0 |
| Total number of employees | | 6,851 | 3,951 | 2,900 | 187 | 106 | 81 | 57 | 41 | 16 | 249 | 75 | 174 |

## Table 6.1

### MEMBERS OF DESIGNATED GROUPS IN **PERMANENT FULL-TIME** EMPLOYMENT BY SEX AND SALARY RANGE

| | All Employees | | | Aboriginal Peoples | | | Persons With Disabilities | | | Members of Visible Minorities | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| **Salary Range** | **Total** | Men | Women | **Total** | Men | Women | **Total** | Men | Women | **Total** | Men | Women |
| [illegible] | **4,085** | 3,317 | 768 | **104** | 69 | 35 | **41** | 29 | 12 | **80** | 63 | 17 |
| [illegible] | **4,548** | 2,385 | 2,163 | **102** | 58 | 44 | **53** | 32 | 21 | **173** | 84 | 89 |
| [illegible] | **8,762** | 2,912 | 5,850 | **157** | 66 | 91 | **196** | 53 | 143 | **595** | 233 | 362 |
| [illegible] | **25,654** | 5,989 | 19,665 | **307** | 78 | 229 | **826** | 158 | 668 | **2,586** | 762 | 1,824 |
| [illegible] | **37,227** | 8,333 | 28,894 | **394** | 98 | 296 | **1,224** | 204 | 1,020 | **4,538** | 1,108 | 3,430 |
| [illegible] | **36,049** | 9,458 | 26,591 | **316** | 93 | 223 | **1,151** | 239 | 912 | **4,431** | 1,076 | 3,355 |
| [illegible] | **40,434** | 13,614 | 26,820 | **408** | 178 | 230 | **1,065** | 335 | 730 | **4,067** | 1,045 | 3,022 |
| [illegible] | **75,963** | 43,649 | 32,314 | **628** | 385 | 243 | **1,735** | 988 | 747 | **4,830** | 1,936 | 2,894 |
| [illegible] | **93,331** | 58,065 | 35,266 | **801** | 584 | 217 | **2,180** | 1,402 | 778 | **5,511** | 2,632 | 2,879 |
| [illegible] | **64,771** | 47,863 | 16,908 | **476** | 376 | 100 | **1,452** | 1,078 | 374 | **3,622** | 2,328 | 1,294 |
| [illegible] | **83,930** | 69,229 | 14,701 | **583** | 516 | 67 | **1,771** | 1,425 | 346 | **4,617** | 3,420 | 1,197 |
| [illegible] | **57,043** | 47,638 | 9,405 | **244** | 220 | 24 | **1,353** | 1,173 | 180 | **3,363** | 2,603 | 760 |
| [illegible] | **18,483** | 17,105 | 1,378 | **42** | 40 | 2 | **401** | 378 | 23 | **667** | 590 | 77 |
| **Total number of employees** | **550,280** | **329,557** | **220,723** | **4,562** | **2,761** | **1,801** | **13,448** | **7,494** | **5,954** | **39,080** | **17,880** | **21,200** |

## Table 6.2

### MEMBERS OF DESIGNATED GROUPS IN **PERMANENT PART-TIME** EMPLOYMENT BY SEX AND SALARY RANGE

| | All Employees | | | Aboriginal Peoples | | | Persons With Disabilities | | | Members of Visible Minorities | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| **Salary Range** | **Total** | Men | Women | **Total** | Men | Women | **Total** | Men | Women | **Total** | Men | Women |
| [illegible] | **2,165** | 1,026 | 1,139 | **13** | 7 | 6 | **32** | 9 | 23 | **125** | 52 | 73 |
| [illegible] | **3,910** | 1,205 | 2,705 | **37** | 24 | 13 | **77** | 15 | 62 | **299** | 97 | 202 |
| [illegible] | **5,336** | 1,587 | 3,749 | **30** | 14 | 16 | **96** | 20 | 76 | **348** | 116 | 232 |
| [illegible] | **9,147** | 2,587 | 6,560 | **66** | 19 | 47 | **185** | 36 | 149 | **676** | 273 | 403 |
| [illegible] | **10,543** | 2,544 | 7,999 | **86** | 36 | 50 | **236** | 37 | 199 | **910** | 391 | 519 |
| [illegible] | **7,967** | 1,844 | 6,123 | **66** | 18 | 48 | **176** | 27 | 149 | **655** | 237 | 418 |
| [illegible] | **6,491** | 1,518 | 4,973 | **56** | 10 | 46 | **199** | 27 | 172 | **529** | 145 | 384 |
| [illegible] | **6,962** | 1,646 | 5,316 | **91** | 24 | 67 | **236** | 23 | 213 | **624** | 165 | 459 |
| [illegible] | **7,868** | 2,293 | 5,575 | **89** | 14 | 75 | **213** | 31 | 182 | **663** | 192 | 471 |
| [illegible] | **12,563** | 4,924 | 7,639 | **108** | 37 | 71 | **143** | 57 | 86 | **564** | 232 | 332 |
| [illegible] | **1,353** | 681 | 672 | **6** | 3 | 3 | **25** | 11 | 14 | **45** | 27 | 18 |
| [illegible] | **120** | 39 | 81 | **0** | 0 | 0 | **1** | 1 | 0 | **5** | 1 | 4 |
| [illegible] | **56** | 23 | 33 | **0** | 0 | 0 | **1** | 0 | 1 | **2** | 0 | 2 |
| **Total number of employees** | **74,481** | **21,917** | **52,564** | **648** | **206** | **442** | **1,620** | **294** | **1,326** | **5,445** | **1,928** | **3,517** |

## Table 6.3

### MEMBERS OF DESIGNATED GROUPS IN **TEMPORARY** EMPLOYMENT BY SEX AND SALARY RANGE

| | All Employees | | | Aboriginal Peoples | | | Persons With Disabilities | | | Members of Visible Minorities | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| **Salary Range** | **Total** | Men | Women | **Total** | Men | Women | **Total** | Men | Women | **Total** | Men | Women |
| **Under $2,500** | **1,683** | 1,104 | 579 | **24** | 7 | 17 | **16** | 9 | 7 | **66** | 12 | 54 |
| **$2,500 – $4,999** | **576** | 264 | 312 | **14** | 4 | 10 | **1** | 1 | 0 | **63** | 11 | 52 |
| **$5,000 – $7,499** | **267** | 168 | 99 | **7** | 3 | 4 | **1** | 1 | 0 | **15** | 1 | 14 |
| **$7,500 – $9,999** | **202** | 131 | 71 | **10** | 6 | 4 | **0** | 0 | 0 | **7** | 1 | 6 |
| **$10,000 – $12,499** | **161** | 113 | 48 | **4** | 3 | 1 | **1** | 0 | 1 | **5** | 1 | 4 |
| **$12,500 – $14,999** | **142** | 111 | 31 | **4** | 4 | 0 | **1** | 1 | 0 | **5** | 1 | 4 |
| **$15,000 – $17,499** | **145** | 111 | 34 | **4** | 4 | 0 | **2** | 2 | 0 | **3** | 2 | 1 |
| **$17,500 – $19,999** | **156** | 95 | 61 | **3** | 3 | 0 | **4** | 3 | 1 | **9** | 6 | 3 |
| **$20,000 – $24,999** | **639** | 312 | 327 | **23** | 7 | 16 | **8** | 5 | 3 | **21** | 12 | 9 |
| **$25,000 – $29,999** | **708** | 359 | 349 | **66** | 49 | 17 | **10** | 8 | 2 | **21** | 11 | 10 |
| **$30,000 – $39,999** | **828** | 432 | 396 | **22** | 13 | 9 | **9** | 9 | 0 | **15** | 9 | 6 |
| **$40,000 – $49,999** | **741** | 386 | 355 | **4** | 3 | 1 | **2** | 1 | 1 | **11** | 3 | 8 |
| **$50,000 and over** | **603** | 360 | 243 | **2** | 1 | 1 | **2** | 1 | 1 | **8** | 5 | 3 |
| **Total number of employees** | **6,851** | **3,946** | **2,905** | **187** | **107** | **80** | **57** | **41** | **16** | **249** | **75** | **174** |

## Table 6.4

### MEMBERS OF DESIGNATED GROUPS IN PERMANENT FULL-TIME EMPLOYMENT IN THE **BANKING SECTOR** BY SEX AND SALARY RANGE

| | All Employees | | | Aboriginal Peoples | | | Persons With Disabilities | | | Members of Visible Minorities | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| **Salary Range** | **Total** | Men | Women | **Total** | Men | Women | **Total** | Men | Women | **Total** | Men | Women |
| **Under $18,000** | **10** | 1 | 9 | **0** | 0 | 0 | **0** | 0 | 0 | **0** | 0 | 0 |
| **$18,000 – $14,999** | **29** | 6 | 23 | **0** | 0 | 0 | **0** | 0 | 0 | **2** | 2 | 0 |
| **$15,000 – $17,499** | **2,430** | 260 | 2,170 | **59** | 11 | 48 | **111** | 15 | 96 | **176** | 42 | 134 |
| **$17,500 – $19,999** | **16,216** | 1,649 | 14,567 | **180** | 24 | 156 | **700** | 88 | 612 | **1,888** | 454 | 1,434 |
| **$20,000 – $22,499** | **24,596** | 2,234 | 22,362 | **237** | 22 | 215 | **1,029** | 110 | 919 | **3,667** | 696 | 2,971 |
| **$22,500 – $24,999** | **19,185** | 2,016 | 17,169 | **145** | 16 | 129 | **859** | 88 | 771 | **3,386** | 628 | 2,758 |
| **$25,000 – $27,499** | **14,753** | 2,049 | 12,704 | **115** | 18 | 97 | **626** | 94 | 532 | **2,627** | 467 | 2,160 |
| **$27,500 – $29,999** | **11,541** | 1,897 | 9,644 | **66** | 14 | 52 | **478** | 88 | 390 | **1,756** | 376 | 1,380 |
| **$30,000 – $34,999** | **15,590** | 3,394 | 12,196 | **71** | 16 | 55 | **575** | 130 | 445 | **2,213** | 603 | 1,610 |
| **$35,000 – $39,999** | **10,318** | 3,735 | 6,583 | **54** | 13 | 41 | **399** | 171 | 228 | **1,339** | 532 | 807 |
| **$40,000 – $49,999** | **14,073** | 7,876 | 6,197 | **49** | 22 | 27 | **610** | 351 | 259 | **1,883** | 1,041 | 842 |
| **$50,000 – $69,999** | **13,944** | 10,839 | 3,105 | **32** | 25 | 7 | **683** | 569 | 114 | **1,349** | 958 | 391 |
| **$70,000 and over** | **6,007** | 5,415 | 592 | **8** | 6 | 2 | **236** | 221 | 15 | **334** | 281 | 53 |
| **Total number of employees** | **148,692** | **41,371** | **107,321** | **1,016** | **187** | **829** | **6,306** | **1,925** | **4,381** | **20,620** | **6,080** | **14,540** |

## Table 6.5

### MEMBERS OF DESIGNATED GROUPS IN PERMANENT FULL-TIME EMPLOYMENT IN THE **TRANSPORTATION SECTOR** BY SEX AND SALARY RANGE

| | All Employees | | | Aboriginal Peoples | | | Persons With Disabilities | | | Members of Visible Minorities | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| **Salary Range** | **Total** | Men | Women | **Total** | Men | Women | **Total** | Men | Women | **Total** | Men | Women |
| **Under $16,000** | **3,831** | 3,168 | 663 | **92** | 63 | 29 | **39** | 28 | 11 | **72** | 58 | 14 |
| **$16,000 – $14,999** | **3,163** | 1,924 | 1,239 | **73** | 51 | 22 | **40** | 27 | 13 | **100** | 59 | 41 |
| **$15,000 – $17,499** | **3,435** | 1,768 | 1,667 | **58** | 37 | 21 | **41** | 21 | 20 | **174** | 93 | 81 |
| **$17,500 – $19,999** | **4,784** | 2,692 | 2,092 | **68** | 39 | 29 | **52** | 32 | 20 | **301** | 145 | 156 |
| **$20,000 – $22,499** | **6,093** | 3,807 | 2,286 | **71** | 50 | 21 | **81** | 54 | 27 | **351** | 196 | 155 |
| **$22,500 – $24,999** | **6,833** | 4,349 | 2,484 | **66** | 46 | 20 | **106** | 73 | 33 | **428** | 232 | 196 |
| **$25,000 – $27,499** | **10,602** | 7,480 | 3,122 | **134** | 109 | 25 | **182** | 141 | 41 | **545** | 346 | 199 |
| **$27,500 – $29,999** | **16,892** | 13,846 | 3,046 | **181** | 164 | 17 | **327** | 283 | 44 | **652** | 475 | 177 |
| **$30,000 – $34,999** | **41,457** | 34,626 | 6,831 | **395** | 353 | 42 | **886** | 788 | 98 | **1,552** | 1,221 | 331 |
| **$35,000 – $39,999** | **28,166** | 22,935 | 5,231 | **195** | 175 | 20 | **530** | 450 | 80 | **1,224** | 983 | 241 |
| **$40,000 – $43,999** | **28,866** | 26,426 | 2,440 | **242** | 233 | 9 | **508** | 482 | 26 | **1,070** | 985 | 85 |
| **$50,000 – $69,999** | **16,474** | 15,783 | 691 | **108** | 106 | 2 | **282** | 276 | 6 | **434** | 388 | 46 |
| **$70,000 and over** | **6,402** | 6,281 | 121 | **21** | 21 | 0 | **71** | 71 | 0 | **119** | 112 | 7 |
| **Total number of employees** | **176,998** | **145,085** | **31,913** | **1,704** | **1,447** | **257** | **3,145** | **2,726** | **419** | **7,022** | **5,293** | **1,729** |

## Table 6.6

### MEMBERS OF DESIGNATED GROUPS IN PERMANENT FULL-TIME EMPLOYMENT IN THE **COMMUNICATIONS SECTOR** BY SEX AND SALARY RANGE

| | All Employees | | | Aboriginal Peoples | | | Persons With Disabilities | | | Members of Visible Minorities | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| **Salary Range** | **Total** | Men | Women | **Total** | Men | Women | **Total** | Men | Women | **Total** | Men | Women |
| **Under $10,000** | **61** | 24 | 37 | **0** | 0 | 0 | **0** | 0 | 0 | **3** | 3 | 0 |
| **$10,000 – $14,999** | **807** | 230 | 577 | **7** | 3 | 4 | **4** | 0 | 4 | **42** | 12 | 30 |
| **$15,000 – $17,499** | **2,086** | 566 | 1,520 | **16** | 3 | 13 | **31** | 14 | 17 | **200** | 73 | 127 |
| **$17,500 – $19,999** | **3,348** | 1,011 | 2,337 | **41** | 8 | 33 | **47** | 23 | 24 | **273** | 95 | 178 |
| **$20,000 – $22,499** | **4,969** | 1,483 | 3,486 | **56** | 13 | 43 | **86** | 26 | 60 | **381** | 125 | 256 |
| **$22,500 – $24,999** | **7,582** | 1,966 | 5,616 | **59** | 16 | 43 | **121** | 43 | 78 | **506** | 160 | 346 |
| **$25,000 – $27,499** | **12,405** | 2,667 | 9,738 | **115** | 28 | 87 | **189** | 59 | 130 | **790** | 201 | 589 |
| **$27,500 – $29,999** | **43,996** | 25,621 | 18,375 | **322** | 160 | 162 | **760** | 473 | 287 | **2,310** | 1,036 | 1,274 |
| **$30,000 – $34,999** | **28,520** | 13,753 | 14,767 | **209** | 108 | 101 | **419** | 211 | 208 | **1,555** | 690 | 865 |
| **$35,000 – $39,999** | **19,896** | 15,796 | 4,100 | **134** | 105 | 29 | **326** | 282 | 44 | **855** | 657 | 198 |
| **$40,000 – $49,999** | **33,445** | 28,465 | 4,980 | **185** | 159 | 26 | **508** | 458 | 50 | **1,443** | 1,214 | 229 |
| **$50,000 – $59,999** | **21,333** | 16,249 | 5,084 | **69** | 57 | 12 | **287** | 233 | 54 | **1,263** | 965 | 298 |
| **$70,000 and over** | **4,538** | 3,965 | 573 | **9** | 9 | 0 | **60** | 53 | 7 | **159** | 144 | 15 |
| **Total number of employees** | **182,986** | **111,796** | **71,190** | **1,222** | **669** | **553** | **2,838** | **1,875** | **963** | **9,780** | **5,375** | **4,405** |

## Table 6.7

### MEMBERS OF DESIGNATED GROUPS IN PERMANENT FULL-TIME EMPLOYMENT IN THE **OTHER SECTORS** BY SEX AND SALARY RANGE

| | All Employees | | | Aboriginal Peoples | | | Persons With Disabilities | | | Members of Visible Minorities | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| **Salary Range** | **Total** | Men | Women | **Total** | Men | Women | **Total** | Men | Women | **Total** | Men | Women |
| **Under $10,000** | **183** | 124 | 59 | **12** | 6 | 6 | **2** | 1 | 1 | **5** | 2 | 3 |
| **$10,000 – $14,999** | **549** | 225 | 324 | **22** | 4 | 18 | **9** | 5 | 4 | **29** | 11 | 18 |
| **$15,000 – $17,499** | **811** | 318 | 493 | **24** | 15 | 9 | **13** | 3 | 10 | **45** | 25 | 20 |
| **$17,500 – $19,999** | **1,306** | 637 | 669 | **18** | 7 | 11 | **27** | 15 | 12 | **124** | 68 | 56 |
| **$20,000 – $22,499** | **1,569** | 809 | 760 | **30** | 13 | 17 | **28** | 14 | 14 | **139** | 91 | 48 |
| **$22,500 – $24,999** | **2,449** | 1,127 | 1,322 | **46** | 15 | 31 | **65** | 35 | 30 | **111** | 56 | 55 |
| **$25,000 – $27,499** | **2,674** | 1,418 | 1,256 | **44** | 23 | 21 | **68** | 41 | 27 | **105** | 31 | 74 |
| **$27,500 – $29,999** | **3,534** | 2,285 | 1,249 | **59** | 47 | 12 | **170** | 144 | 26 | **112** | 49 | 63 |
| **$30,000 – $34,999** | **7,764** | 6,292 | 1,472 | **126** | 107 | 19 | **300** | 273 | 27 | **191** | 118 | 73 |
| **$35,000 – $39,999** | **6,391** | 5,397 | 994 | **93** | 83 | 10 | **197** | 175 | 22 | **204** | 156 | 48 |
| **$40,000 – $49,999** | **7,546** | 6,462 | 1,084 | **107** | 102 | 5 | **145** | 134 | 11 | **221** | 180 | 41 |
| **$50,000 – $69,999** | **5,292** | 4,767 | 525 | **35** | 32 | 3 | **101** | 95 | 6 | **317** | 292 | 25 |
| **$70,000 and over** | **1,536** | 1,444 | 92 | **4** | 4 | 0 | **34** | 33 | 1 | **55** | 53 | 2 |
| **Total number of employees** | **41,604** | **31,305** | **10,299** | **620** | **458** | **162** | **1,159** | **968** | **191** | **1,658** | **1,132** | **526** |

## Table 7.1

### MEMBERS OF DESIGNATED GROUPS HIRED IN PERMANENT FULL-TIME EMPLOYMENT BY SEX AND OCCUPATIONAL GROUP

| | All Employees | | | Aboriginal Peoples | | | Persons With Disabilities | | | Members of Visible Minorities | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| **Occupational Group** | **Total** | Men | Women | **Total** | Men | Women | **Total** | Men | Women | **Total** | Men | Women |
| **Upper-level managers** | **319** | 287 | 32 | **0** | 0 | 0 | **1** | 1 | 0 | **16** | 16 | 0 |
| **Middle and other managers** | **3,717** | 2,409 | 1,308 | **14** | 7 | 7 | **68** | 46 | 22 | **378** | 243 | 135 |
| **Professionals** | **3,726** | 2,502 | 1,224 | **33** | 14 | 19 | **69** | 50 | 19 | **655** | 457 | 198 |
| **Semi-professionals and technicians** | **2,902** | 2,156 | 744 | **26** | 18 | 8 | **23** | 17 | 6 | **194** | 137 | 57 |
| **Supervisors** | **841** | 413 | 429 | **5** | 1 | 4 | **9** | 2 | 7 | **83** | 35 | 48 |
| **Foremen/women** | **410** | 372 | 38 | **6** | 6 | 0 | **3** | 3 | 0 | **4** | 4 | 0 |
| **Clerical workers** | **18,461** | 4,005 | 14,456 | **261** | 52 | 209 | **352** | 104 | 248 | **2,977** | 840 | 2,137 |
| **Sales workers** | **1,938** | 1,138 | 800 | **20** | 9 | 11 | **16** | 8 | 8 | **91** | 46 | 45 |
| **Service workers** | **1,942** | 843 | 1,099 | **13** | 8 | 5 | **8** | 5 | 3 | **114** | 59 | 55 |
| **Skilled crafts and trades workers** | **2,790** | 2,677 | 113 | **27** | 25 | 2 | **26** | 25 | 1 | **217** | 209 | 8 |
| **Semi-skilled manual workers** | **7,944** | 7,402 | 542 | **131** | 113 | 18 | **40** | 39 | 1 | **287** | 276 | 11 |
| **Other manual workers** | **4,544** | 4,188 | 356 | **176** | 153 | 23 | **42** | 39 | 3 | **369** | 336 | 33 |
| **Total number of employees** | **49,534** | **28,392** | **21,141** | **712** | **406** | **306** | **657** | **339** | **318** | **5,385** | **2,658** | **2,727** |

## Table 7.2

### MEMBERS OF DESIGNATED GROUPS HIRED IN PERMANENT PART-TIME EMPLOYMENT BY SEX AND OCCUPATIONAL GROUP

| | All Employees | | | Aboriginal Peoples | | | Persons With Disabilities | | | Members of Visible Minorities | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| Occupational Group | Total | Men | Women | Total | Men | Women | Total | Men | Women | Total | Men | Women |
| Upper-level managers | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Middle and other managers | 124 | 38 | 86 | 2 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 10 | 6 | 4 |
| Professionals | 93 | 26 | 67 | 0 | 0 | 0 | 2 | 0 | 2 | 4 | 2 | 2 |
| Semi-professionals and technicians | 703 | 465 | 238 | 4 | 4 | 0 | 4 | 3 | 1 | 10 | 8 | 2 |
| Supervisors | 67 | 21 | 46 | 2 | 0 | 2 | 1 | 0 | 1 | 7 | 2 | 5 |
| Foremen/women | 24 | 21 | 3 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 2 | 2 | 0 |
| Clerical workers | 15,970 | 3,134 | 12,836 | 154 | 30 | 124 | 378 | 71 | 307 | 1,807 | 548 | 1,259 |
| Sales workers | 395 | 105 | 291 | 7 | 2 | 5 | 4 | 1 | 3 | 31 | 14 | 17 |
| Service workers | 734 | 456 | 278 | 3 | 1 | 2 | 4 | 1 | 3 | 51 | 30 | 21 |
| Skilled crafts and trades workers | 775 | 707 | 68 | 18 | 18 | 0 | 13 | 12 | 1 | 47 | 44 | 3 |
| Semi-skilled manual workers | 2,368 | 2,126 | 242 | 15 | 13 | 2 | 12 | 12 | 0 | 93 | 84 | 9 |
| Other manual workers | 5,692 | 5,446 | 246 | 86 | 81 | 5 | 24 | 22 | 2 | 745 | 733 | 12 |
| Total number of employees | 26,946 | 12,545 | 14,401 | 291 | 150 | 141 | 444 | 123 | 321 | 2,807 | 1,473 | 1,334 |

## Table 7.3

### MEMBERS OF DESIGNATED GROUPS HIRED IN **TEMPORARY** EMPLOYMENT BY SEX AND OCCUPATIONAL GROUP

| | All Employees | | | Aboriginal Peoples | | | Persons With Disabilities | | | Members of Visible Minorities | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| **Occupational Group** | **Total** | Men | Women | **Total** | Men | Women | **Total** | Men | Women | **Total** | Men | Women |
| **Upper-level managers** | **0** | 0 | 0 | **0** | 0 | 0 | **0** | 0 | 0 | **0** | 0 | 0 |
| **Middle and other managers** | **72** | 28 | 44 | **2** | 1 | 1 | **0** | 0 | 0 | **2** | 0 | 2 |
| **Professionals** | **548** | 274 | 274 | **4** | 2 | 2 | **2** | 1 | 1 | **15** | 9 | 6 |
| **Semi-professionals and technicians** | **406** | 196 | 210 | **9** | 6 | 3 | **4** | 4 | 0 | **11** | 6 | 5 |
| **Supervisors** | **11** | 6 | 5 | **0** | 0 | 0 | **1** | 0 | 1 | **0** | 0 | 0 |
| **Foremen/women** | **10** | 10 | 0 | **0** | 0 | 0 | **0** | 0 | 0 | **0** | 0 | 0 |
| **Clerical workers** | **663** | 136 | 527 | **12** | 1 | 11 | **8** | 4 | 4 | **67** | 12 | 55 |
| **Sales workers** | **57** | 24 | 33 | **19** | 10 | 9 | **0** | 0 | 0 | **2** | 2 | 0 |
| **Service workers** | **65** | 24 | 41 | **2** | 0 | 2 | **1** | 1 | 0 | **2** | 1 | 1 |
| **Skilled crafts and trades workers** | **24** | 21 | 3 | **2** | 1 | 1 | **2** | 2 | 0 | **0** | 0 | 0 |
| **Semi-skilled manual workers** | **221** | 208 | 13 | **5** | 4 | 1 | **1** | 1 | 0 | **6** | 4 | 2 |
| **Other manual workers** | **1,233** | 1,076 | 157 | **55** | 32 | 23 | **6** | 3 | 3 | **1** | 1 | 0 |
| **Total number of employees** | **3,310** | **2,003** | **1,307** | **110** | **57** | **53** | **25** | **16** | **9** | **106** | **35** | **71** |

## Table 7.4

### MEMBERS OF DESIGNATED GROUPS HIRED IN PERMANENT FULL-TIME EMPLOYMENT IN THE **BANKING SECTOR** BY SEX AND OCCUPATIONAL GROUP

| | All Employees | | | Aboriginal Peoples | | | Persons With Disabilities | | | Members of Visible Minorities | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| **Occupational Group** | **Total** | Men | Women | **Total** | Men | Women | **Total** | Men | Women | **Total** | Men | Women |
| **Upper-level managers** | **74** | 65 | 9 | **0** | 0 | 0 | **0** | 0 | 0 | **10** | 10 | 0 |
| **Middle and other managers** | **2,081** | 1,262 | 819 | **9** | 4 | 5 | **47** | 31 | 16 | **314** | 196 | 118 |
| **Professionals** | **1,676** | 1,050 | 626 | **12** | 5 | 7 | **48** | 34 | 14 | **361** | 240 | 121 |
| **Semi-professionals and technicians** | **191** | 117 | 74 | **1** | 0 | 1 | **8** | 5 | 3 | **46** | 27 | 19 |
| **Supervisors** | **316** | 128 | 188 | **4** | 0 | 4 | **7** | 1 | 6 | **61** | 25 | 36 |
| **Foremen/women** | **7** | 7 | 0 | **0** | 0 | 0 | **0** | 0 | 0 | **1** | 1 | 0 |
| **Clerical workers** | **9,147** | 2,022 | 7,125 | **116** | 21 | 95 | **253** | 71 | 182 | **2,087** | 594 | 1,493 |
| **Sales workers** | **64** | 34 | 30 | **0** | 0 | 0 | **1** | 0 | 1 | **8** | 4 | 4 |
| **Service workers** | **52** | 43 | 9 | **1** | 1 | 0 | **1** | 1 | 0 | **5** | 5 | 0 |
| **Skilled crafts and trades workers** | **26** | 25 | 1 | **0** | 0 | 0 | **0** | 0 | 0 | **4** | 4 | 0 |
| **Semi-skilled manual workers** | **5** | 5 | 0 | **0** | 0 | 0 | **1** | 1 | 0 | **0** | 0 | 0 |
| **Other manual workers** | **12** | 9 | 3 | **0** | 0 | 0 | **2** | 1 | 1 | **1** | 0 | 1 |
| **Total number of employees** | **13,651** | **4,767** | **8,884** | **143** | **31** | **112** | **368** | **145** | **223** | **2,898** | **1,106** | **1,792** |

## Table 7.5

### MEMBERS OF DESIGNATED GROUPS HIRED IN PERMANENT FULL-TIME EMPLOYMENT IN THE **TRANSPORTATION SECTOR** BY SEX AND OCCUPATIONAL GROUP

| | All Employees | | | Aboriginal Peoples | | | Persons With Disabilities | | | Members of Visible Minorities | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| **Occupational Group** | **Total** | Men | Women | **Total** | Men | Women | **Total** | Men | Women | **Total** | Men | Women |
| **Upper-level managers** | **95** | 91 | 4 | **0** | 0 | 0 | **0** | 0 | 0 | **3** | 3 | 0 |
| **Middle and other managers** | **539** | 422 | 117 | **0** | 0 | 0 | **8** | 7 | 1 | **14** | 8 | 6 |
| **Professionals** | **538** | 377 | 161 | **6** | 2 | 4 | **5** | 4 | 1 | **79** | 49 | 30 |
| **Semi-professionals and technicians** | **826** | 719 | 107 | **5** | 4 | 1 | **3** | 2 | 1 | **43** | 33 | 10 |
| **Supervisors** | **273** | 163 | 111 | **1** | 1 | 0 | **1** | 1 | 0 | **2** | 1 | 1 |
| **Foremen/women** | **231** | 208 | 23 | **3** | 3 | 0 | **1** | 1 | 0 | **3** | 3 | 0 |
| **Clerical workers** | **3,509** | 890 | 2,619 | **58** | 14 | 44 | **41** | 15 | 26 | **274** | 72 | 202 |
| **Sales workers** | **631** | 341 | 290 | **14** | 7 | 7 | **3** | 1 | 2 | **26** | 9 | 17 |
| **Service workers** | **1,198** | 368 | 830 | **9** | 5 | 4 | **7** | 4 | 3 | **56** | 19 | 37 |
| **Skilled crafts and trades workers** | **1,864** | 1,807 | 57 | **19** | 17 | 2 | **16** | 15 | 1 | **166** | 161 | 5 |
| **Semi-skilled manual workers** | **6,692** | 6,305 | 387 | **102** | 87 | 15 | **31** | 30 | 1 | **179** | 169 | 10 |
| **Other manual workers** | **3,131** | 2,952 | 179 | **115** | 102 | 13 | **27** | 26 | 1 | **197** | 182 | 15 |
| **Total number of employees** | **19,527** | **14,643** | **4,885** | **332** | **242** | **90** | **143** | **106** | **37** | **1,042** | **709** | **333** |

## Table 7.6

### MEMBERS OF DESIGNATED GROUPS HIRED IN PERMANENT FULL-TIME EMPLOYMENT IN THE COMMUNICATIONS SECTOR BY SEX AND OCCUPATIONAL GROUP

| | All Employees | | | Aboriginal Peoples | | | Persons With Disabilities | | | Members of Visible Minorities | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| Occupational Group | Total | Men | Women | Total | Men | Women | Total | Men | Women | Total | Men | Women |
| Upper-level managers | 110 | 97 | 13 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 3 | 3 | 0 |
| Middle and other managers | 784 | 513 | 271 | 3 | 1 | 2 | 7 | 5 | 2 | 40 | 30 | 10 |
| Professionals | 845 | 582 | 263 | 10 | 4 | 6 | 6 | 3 | 3 | 137 | 101 | 36 |
| Semi-professionals and technicians | 1,518 | 1,064 | 452 | 13 | 9 | 4 | 7 | 7 | 0 | 70 | 59 | 11 |
| Supervisors | 173 | 74 | 99 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 17 | 9 | 8 |
| Foremen/women | 83 | 74 | 9 | 0 | 0 | 0 | 1 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Clerical workers | 4,604 | 895 | 3,709 | 52 | 10 | 42 | 33 | 10 | 23 | 543 | 156 | 387 |
| Sales workers | 1,122 | 661 | 461 | 6 | 2 | 4 | 10 | 5 | 5 | 49 | 29 | 20 |
| Service workers | 98 | 71 | 27 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 8 | 7 | 1 |
| Skilled crafts and trades workers | 671 | 641 | 30 | 6 | 6 | 0 | 7 | 7 | 0 | 40 | 37 | 3 |
| Semi-skilled manual workers | 858 | 748 | 110 | 12 | 11 | 1 | 2 | 2 | 0 | 97 | 96 | 1 |
| Other manual workers | 245 | 228 | 17 | 3 | 3 | 0 | 2 | 2 | 0 | 27 | 27 | 0 |
| Total number of employees | 11,111 | 5,648 | 5,461 | 105 | 46 | 59 | 75 | 42 | 33 | 1,031 | 554 | 477 |

## Table 7.7

### MEMBERS OF DESIGNATED GROUPS HIRED IN PERMANENT FULL-TIME EMPLOYMENT IN THE **OTHER SECTORS** BY SEX AND OCCUPATIONAL GROUP

| | All Employees | | | Aboriginal Peoples | | | Persons With Disabilities | | | Members of Visible Minorities | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| **Occupational Group** | **Total** | Men | Women | **Total** | Men | Women | **Total** | Men | Women | **Total** | Men | Women |
| **Upper-level managers** | **40** | 34 | 6 | **0** | 0 | 0 | **1** | 1 | 0 | **0** | 0 | 0 |
| **Middle and other managers** | **313** | 212 | 101 | **2** | 2 | 0 | **6** | 3 | 3 | **10** | 9 | 1 |
| **Professionals** | **667** | 493 | 174 | **5** | 3 | 2 | **10** | 9 | 1 | **78** | 67 | 11 |
| **Semi-professionals and technicians** | **367** | 256 | 111 | **7** | 5 | 2 | **5** | 3 | 2 | **35** | 18 | 17 |
| **Supervisors** | **79** | 48 | 31 | **0** | 0 | 0 | **1** | 0 | 1 | **3** | 0 | 3 |
| **Foremen/women** | **89** | 83 | 6 | **3** | 3 | 0 | **1** | 1 | 0 | **0** | 0 | 0 |
| **Clerical workers** | **1,201** | 198 | 1,003 | **35** | 7 | 28 | **25** | 8 | 17 | **73** | 18 | 55 |
| **Sales workers** | **121** | 102 | 19 | **0** | 0 | 0 | **2** | 2 | 0 | **8** | 4 | 4 |
| **Service workers** | **594** | 361 | 233 | **3** | 2 | 1 | **0** | 0 | 0 | **45** | 28 | 17 |
| **Skilled crafts and trades workers** | **229** | 204 | 25 | **2** | 2 | 0 | **3** | 3 | 0 | **7** | 7 | 0 |
| **Semi-skilled manual workers** | **389** | 344 | 45 | **17** | 15 | 2 | **6** | 6 | 0 | **11** | 11 | 0 |
| **Other manual workers** | **1,156** | 999 | 157 | **58** | 48 | 10 | **11** | 10 | 1 | **144** | 127 | 17 |
| **Total number of employees** | **5,245** | **3,334** | **1,911** | **132** | **87** | **45** | **71** | **46** | **25** | **414** | **289** | **125** |

## Table 8.1

### MEMBERS OF DESIGNATED GROUPS TERMINATED IN **PERMANENT FULL-TIME** EMPLOYMENT BY SEX AND OCCUPATIONAL GROUP

| | All Employees | | | Aboriginal Peoples | | | Persons With Disabilities | | | Members of Visible Minorities | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| **Occupational Group** | **Total** | Men | Women | **Total** | Men | Women | **Total** | Men | Women | **Total** | Men | Women |
| **Upper-level managers** | **559** | 519 | 40 | **1** | 1 | 0 | **16** | 16 | 0 | **21** | 19 | 2 |
| **Middle and other managers** | **7,416** | 5,206 | 2,210 | **31** | 22 | 9 | **195** | 147 | 48 | **370** | 239 | 131 |
| **Professionals** | **3,457** | 2,249 | 1,208 | **21** | 14 | 7 | **74** | 50 | 24 | **432** | 295 | 137 |
| **Semi-professionals and technicians** | **2,984** | 2,273 | 711 | **18** | 15 | 3 | **54** | 46 | 8 | **100** | 80 | 20 |
| **Supervisors** | **1,946** | 932 | 1,014 | **19** | 8 | 11 | **44** | 19 | 25 | **112** | 36 | 76 |
| **Foremen/women** | **1,435** | 1,377 | 58 | **17** | 17 | 0 | **35** | 35 | 0 | **28** | 27 | 1 |
| **Clerical workers** | **21,222** | 5,201 | 16,021 | **224** | 51 | 173 | **580** | 153 | 427 | **2,091** | 588 | 1,503 |
| **Sales workers** | **2,294** | 1,295 | 999 | **25** | 10 | 15 | **23** | 15 | 8 | **92** | 52 | 40 |
| **Service workers** | **1,895** | 1,022 | 873 | **28** | 17 | 11 | **21** | 15 | 6 | **146** | 92 | 54 |
| **Skilled crafts and trades workers** | **3,930** | 3,824 | 106 | **48** | 47 | 1 | **102** | 101 | 1 | **161** | 158 | 3 |
| **Semi-skilled manual workers** | **11,431** | 10,944 | 487 | **130** | 126 | 4 | **149** | 142 | 7 | **285** | 269 | 16 |
| **Other manual workers** | **5,750** | 5,391 | 359 | **156** | 140 | 16 | **112** | 107 | 5 | **273** | 250 | 23 |
| **Total number of employees** | **64,319** | **40,233** | **24,086** | **718** | **468** | **250** | **1,405** | **846** | **559** | **4,111** | **2,105** | **2,006** |

## Table 8.2

### MEMBERS OF DESIGNATED GROUPS TERMINATED IN PERMANENT PART-TIME EMPLOYMENT BY SEX AND OCCUPATIONAL GROUP

| Occupational Group | All Employees | | | Aboriginal Peoples | | | Persons With Disabilities | | | Members of Visible Minorities | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | Total | Men | Women | Total | Men | Women | Total | Men | Women | Total | Men | Women |
| Upper-level managers | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Middle and other managers | 206 | 51 | 155 | 1 | 0 | 1 | 2 | 0 | 2 | 13 | 2 | 11 |
| Professionals | 114 | 31 | 83 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 1 | 8 | 4 | 4 |
| Semi-professionals and technicians | 641 | 409 | 232 | 3 | 2 | 1 | 6 | 4 | 2 | 9 | 8 | 1 |
| Supervisors | 69 | 24 | 45 | 1 | 0 | 1 | 3 | 0 | 3 | 4 | 1 | 3 |
| Foremen/women | 49 | 42 | 7 | 1 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 4 | 4 | 0 |
| Clerical workers | 11,648 | 2,122 | 9,526 | 89 | 19 | 70 | 274 | 44 | 230 | 983 | 286 | 697 |
| Sales workers | 462 | 138 | 324 | 13 | 4 | 9 | 5 | 2 | 3 | 45 | 15 | 30 |
| Service workers | 633 | 407 | 226 | 3 | 2 | 1 | 7 | 3 | 4 | 54 | 35 | 19 |
| Skilled crafts and trades workers | 260 | 217 | 43 | 6 | 5 | 1 | 2 | 2 | 0 | 14 | 12 | 2 |
| Semi-skilled manual workers | 1,959 | 1,667 | 292 | 12 | 10 | 2 | 10 | 9 | 1 | 62 | 48 | 14 |
| Other manual workers | 5,289 | 5,044 | 245 | 57 | 50 | 7 | 24 | 21 | 3 | 613 | 600 | 13 |
| Total number of employees | 21,330 | 10,152 | 11,178 | 186 | 92 | 94 | 334 | 85 | 249 | 1,809 | 1,015 | 794 |

## Table 8.3

### MEMBERS OF DESIGNATED GROUPS TERMINATED IN **TEMPORARY** EMPLOYMENT BY SEX AND OCCUPATIONAL GROUP

| | All Employees | | | Aboriginal Peoples | | | Persons With Disabilities | | | Members of Visible Minorities | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| **Occupational Group** | **Total** | Men | Women | **Total** | Men | Women | **Total** | Men | Women | **Total** | Men | Women |
| [illegible] | **0** | 0 | 0 | **0** | 0 | 0 | **0** | 0 | 0 | **0** | 0 | 0 |
| [illegible] | **65** | 26 | 39 | **1** | 1 | 0 | **0** | 0 | 0 | **1** | 0 | 1 |
| [illegible] | **599** | 306 | 293 | **5** | 2 | 3 | **1** | 0 | 1 | **17** | 10 | 7 |
| [illegible] | **402** | 210 | 192 | **7** | 5 | 2 | **3** | 2 | 1 | **13** | 7 | 6 |
| [illegible] | **9** | 5 | 4 | **0** | 0 | 0 | **0** | 0 | 0 | **0** | 0 | 0 |
| [illegible] | **7** | 7 | 0 | **0** | 0 | 0 | **0** | 0 | 0 | **0** | 0 | 0 |
| [illegible] | **988** | 157 | 831 | **7** | 0 | 7 | **7** | 2 | 5 | **114** | 18 | 96 |
| [illegible] | **52** | 33 | 19 | **22** | 15 | 7 | **0** | 0 | 0 | **1** | 1 | 0 |
| [illegible] | **30** | 11 | 19 | **0** | 0 | 0 | **3** | 1 | 2 | **0** | 0 | 0 |
| [illegible] | **52** | 38 | 14 | **2** | 1 | 1 | **2** | 2 | 0 | **0** | 0 | 0 |
| [illegible] | **177** | 164 | 13 | **3** | 2 | 1 | **1** | 1 | 0 | **4** | 2 | 2 |
| [illegible] | **749** | 662 | 87 | **47** | 25 | 22 | **5** | 5 | 0 | **1** | 1 | 0 |
| **Total number of employees** | **3,130** | **1,619** | **1,511** | **94** | **51** | **43** | **22** | **13** | **9** | **151** | **39** | **112** |

## Table 8.4

### MEMBERS OF DESIGNATED GROUPS TERMINATED IN PERMANENT FULL-TIME EMPLOYMENT IN THE **BANKING SECTOR** BY SEX AND OCCUPATIONAL GROUP

| | All Employees | | | Aboriginal Peoples | | | Persons With Disabilities | | | Members of Visible Minorities | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| **Occupational Group** | **Total** | Men | Women | **Total** | Men | Women | **Total** | Men | Women | **Total** | Men | Women |
| **Upper-level managers** | **138** | 131 | 7 | **0** | 0 | 0 | **5** | 5 | 0 | **10** | 10 | 0 |
| **Middle and other managers** | **3,063** | 1,898 | 1,165 | **11** | 6 | 5 | **115** | 77 | 38 | **251** | 154 | 97 |
| **Professionals** | **1,571** | 887 | 684 | **10** | 5 | 5 | **50** | 28 | 22 | **237** | 157 | 80 |
| **Semi-professionals and technicians** | **105** | 63 | 42 | **1** | 0 | 1 | **3** | 3 | 0 | **11** | 7 | 4 |
| **Supervisors** | **759** | 154 | 605 | **10** | 2 | 8 | **26** | 3 | 23 | **79** | 17 | 62 |
| **Foremen/women** | **11** | 11 | 0 | **0** | 0 | 0 | **0** | 0 | 0 | **2** | 2 | 0 |
| **Clerical workers** | **9,821** | 1,604 | 8,217 | **108** | 19 | 89 | **407** | 64 | 343 | **1,461** | 373 | 1,088 |
| **Sales workers** | **76** | 45 | 31 | **0** | 0 | 0 | **2** | 0 | 2 | **8** | 3 | 5 |
| **Service workers** | **62** | 52 | 10 | **1** | 1 | 0 | **4** | 3 | 1 | **7** | 5 | 2 |
| **Skilled crafts and trades workers** | **25** | 23 | 2 | **1** | 1 | 0 | **2** | 2 | 0 | **3** | 3 | 0 |
| **Semi-skilled manual workers** | **10** | 10 | 0 | **0** | 0 | 0 | **0** | 0 | 0 | **0** | 0 | 0 |
| **Other manual workers** | **23** | 20 | 3 | **0** | 0 | 0 | **1** | 1 | 0 | **1** | 1 | 0 |
| **Total number of employees** | **15,664** | **4,898** | **10,766** | **142** | **34** | **108** | **615** | **186** | **429** | **2,070** | **732** | **1,338** |

## Table 8.5

### MEMBERS OF DESIGNATED GROUPS TERMINATED IN PERMANENT FULL-TIME EMPLOYMENT IN THE **TRANSPORTATION SECTOR** BY SEX AND OCCUPATIONAL GROUP

| | All Employees | | | Aboriginal Peoples | | | Persons With Disabilities | | | Members of Visible Minorities | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| **Occupational Group** | **Total** | Men | Women | **Total** | Men | Women | **Total** | Men | Women | **Total** | Men | Women |
| [illegible] | **191** | 190 | 1 | **0** | 0 | 0 | **4** | 4 | 0 | **6** | 6 | 0 |
| [illegible] | **1,220** | 1,032 | 188 | **4** | 4 | 0 | **20** | 19 | 1 | **33** | 27 | 6 |
| [illegible] | **524** | 350 | 174 | **1** | 1 | 0 | **4** | 4 | 0 | **73** | 42 | 31 |
| [illegible] | **909** | 808 | 101 | **5** | 5 | 0 | **13** | 11 | 2 | **34** | 31 | 3 |
| [illegible] | **606** | 406 | 200 | **5** | 4 | 1 | **7** | 7 | 0 | **12** | 7 | 5 |
| [illegible] | **830** | 792 | 38 | **15** | 15 | 0 | **23** | 23 | 0 | **15** | 15 | 0 |
| [illegible] | **3,998** | 1,264 | 2,734 | **49** | 18 | 31 | **50** | 31 | 19 | **195** | 59 | 136 |
| [illegible] | **972** | 553 | 419 | **19** | 10 | 9 | **13** | 11 | 2 | **41** | 23 | 18 |
| [illegible] | **1,241** | 600 | 641 | **11** | 7 | 4 | **17** | 12 | 5 | **90** | 60 | 30 |
| [illegible] | **2,511** | 2,462 | 49 | **24** | 24 | 0 | **60** | 60 | 0 | **117** | 115 | 2 |
| [illegible] | **9,031** | 8,707 | 324 | **104** | 100 | 4 | **107** | 101 | 6 | **192** | 181 | 11 |
| [illegible] | **3,745** | 3,598 | 147 | **114** | 104 | 10 | **64** | 63 | 1 | **132** | 122 | 10 |
| **Total number of employees** | **25,778** | **20,762** | **5,016** | **351** | **292** | **59** | **382** | **346** | **36** | **940** | **688** | **252** |

## Table 8.6

### MEMBERS OF DESIGNATED GROUPS TERMINATED IN PERMANENT FULL-TIME EMPLOYMENT IN THE COMMUNICATIONS SECTOR BY SEX AND OCCUPATIONAL GROUP

| | All Employees | | | Aboriginal Peoples | | | Persons With Disabilities | | | Members of Visible Minorities | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| Occupational Group | Total | Men | Women | Total | Men | Women | Total | Men | Women | Total | Men | Women |
| Upper-level managers | 161 | 138 | 23 | 1 | 1 | 0 | 7 | 7 | 0 | 4 | 3 | 1 |
| Middle and other managers | 2,638 | 1,863 | 775 | 13 | 9 | 4 | 45 | 37 | 8 | 78 | 50 | 28 |
| Professionals | 860 | 614 | 246 | 4 | 2 | 2 | 8 | 7 | 1 | 72 | 53 | 19 |
| Semi-professionals and technicians | 1,604 | 1,114 | 490 | 11 | 10 | 1 | 24 | 20 | 4 | 42 | 31 | 11 |
| Supervisors | 448 | 275 | 173 | 3 | 1 | 2 | 9 | 8 | 1 | 16 | 10 | 6 |
| Foremen/women | 239 | 225 | 14 | 0 | 0 | 0 | 2 | 2 | 0 | 8 | 7 | 1 |
| Clerical workers | 6,264 | 2,108 | 4,156 | 43 | 7 | 36 | 97 | 50 | 47 | 391 | 141 | 250 |
| Sales workers | 1,135 | 606 | 529 | 5 | 0 | 5 | 8 | 4 | 4 | 39 | 22 | 17 |
| Service workers | 58 | 39 | 19 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 6 | 5 | 1 |
| Skilled crafts and trades workers | 855 | 807 | 48 | 12 | 11 | 1 | 19 | 18 | 1 | 31 | 30 | 1 |
| Semi-skilled manual workers | 1,030 | 891 | 139 | 9 | 9 | 0 | 5 | 4 | 1 | 85 | 80 | 5 |
| Other manual workers | 455 | 427 | 28 | 5 | 5 | 0 | 11 | 11 | 0 | 34 | 34 | 0 |
| Total number of employees | 15,747 | 9,107 | 6,640 | 106 | 55 | 51 | 235 | 168 | 67 | 806 | 466 | 340 |

## Table 8.7

### MEMBERS OF DESIGNATED GROUPS TERMINATED IN PERMANENT FULL-TIME EMPLOYMENT IN THE **OTHER SECTORS** BY SEX AND OCCUPATIONAL GROUP

| | All Employees | | | Aboriginal Peoples | | | Persons With Disabilities | | | Members of Visible Minorities | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| **Occupational Group** | **Total** | Men | Women | **Total** | Men | Women | **Total** | Men | Women | **Total** | Men | Women |
| **Upper-level managers** | **69** | 60 | 9 | **0** | 0 | 0 | **0** | 0 | 0 | **1** | 0 | 1 |
| **Middle and other managers** | **495** | 413 | 82 | **3** | 3 | 0 | **15** | 14 | 1 | **8** | 8 | 0 |
| **Professionals** | **502** | 398 | 104 | **6** | 6 | 0 | **12** | 11 | 1 | **50** | 43 | 7 |
| **Semi-professionals and technicians** | **366** | 288 | 78 | **1** | 0 | 1 | **14** | 12 | 2 | **13** | 11 | 2 |
| **Supervisors** | **133** | 97 | 36 | **1** | 1 | 0 | **2** | 1 | 1 | **5** | 2 | 3 |
| **Foremen/women** | **355** | 349 | 6 | **2** | 2 | 0 | **10** | 10 | 0 | **3** | 3 | 0 |
| **Clerical workers** | **1,139** | 225 | 914 | **24** | 7 | 17 | **26** | 8 | 18 | **44** | 15 | 29 |
| **Sales workers** | **111** | 91 | 20 | **1** | 0 | 1 | **0** | 0 | 0 | **4** | 4 | 0 |
| **Service workers** | **534** | 331 | 203 | **16** | 9 | 7 | **0** | 0 | 0 | **43** | 22 | 21 |
| **Skilled crafts and trades workers** | **539** | 532 | 7 | **11** | 11 | 0 | **21** | 21 | 0 | **10** | 10 | 0 |
| **Semi-skilled manual workers** | **1,360** | 1,336 | 24 | **17** | 17 | 0 | **37** | 37 | 0 | **8** | 8 | 0 |
| **Other manual workers** | **1,527** | 1,346 | 181 | **37** | 31 | 6 | **36** | 32 | 4 | **106** | 93 | 13 |
| **Total number of employees** | **7,130** | **5,466** | **1,664** | **119** | **87** | **32** | **173** | **146** | **27** | **295** | **219** | **76** |

## Table 9.1

### MEMBERS OF DESIGNATED GROUPS PROMOTED IN **PERMANENT FULL-TIME** EMPLOYMENT BY SEX AND OCCUPATIONAL GROUP

| | All Employees | | | Aboriginal Peoples | | | Persons With Disabilities | | | Members of Visible Minorities | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| **Occupational Group** | **Total** | Men | Women | **Total** | Men | Women | **Total** | Men | Women | **Total** | Men | Women |
| **Upper-level managers** | **619** | 544 | 75 | **2** | 2 | 0 | **18** | 17 | 1 | **19** | 14 | 5 |
| **Middle and other managers** | **15,412** | 7,871 | 7,541 | **52** | 19 | 33 | **491** | 273 | 218 | **1,282** | 556 | 727 |
| **Professionals** | **6,067** | 2,828 | 3,239 | **23** | 7 | 16 | **128** | 62 | 66 | **883** | 456 | 427 |
| **Semi-professionals and technicians** | **2,243** | 1,684 | 559 | **21** | 16 | 5 | **40** | 28 | 12 | **113** | 81 | 32 |
| **Supervisors** | **3,725** | 927 | 2,798 | **22** | 7 | 15 | **123** | 20 | 103 | **445** | 124 | 321 |
| **Foremen/women** | **1,606** | 1,528 | 78 | **29** | 28 | 1 | **20** | 20 | 0 | **59** | 55 | 4 |
| **Clerical workers** | **22,619** | 3,533 | 19,086 | **202** | 32 | 170 | **763** | 121 | 642 | **3,379** | 759 | 2,620 |
| **Sales workers** | **824** | 303 | 521 | **7** | 3 | 4 | **14** | 5 | 9 | **45** | 17 | 28 |
| **Service workers** | **351** | 204 | 147 | **2** | 2 | 0 | **1** | 1 | 0 | **17** | 9 | 8 |
| **Skilled crafts and trades workers** | **2,258** | 2,095 | 163 | **24** | 21 | 3 | **34** | 34 | 0 | **94** | 88 | 6 |
| **Semi-skilled manual workers** | **2,273** | 2,136 | 137 | **62** | 59 | 3 | **37** | 35 | 2 | **85** | 77 | 8 |
| **Other manual workers** | **1,321** | 1,206 | 115 | **45** | 39 | 6 | **18** | 16 | 2 | **158** | 152 | 6 |
| **Total number of employees** | **59,318** | **24,859** | **34,459** | **491** | **235** | **256** | **1,687** | **632** | **1,055** | **6,579** | **2,388** | **4,192** |

## Table 9.2

### MEMBERS OF DESIGNATED GROUPS PROMOTED IN PERMANENT PART-TIME EMPLOYMENT BY SEX AND OCCUPATIONAL GROUP

| | All Employees | | | Aboriginal Peoples | | | Persons With Disabilities | | | Members of Visible Minorities | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| **Occupational Group** | **Total** | Men | Women | **Total** | Men | Women | **Total** | Men | Women | **Total** | Men | Women |
| **Upper-level managers** | **0** | 0 | 0 | **0** | 0 | 0 | **0** | 0 | 0 | **0** | 0 | 0 |
| **Middle and other managers** | **159** | 19 | 140 | **0** | 0 | 0 | **6** | 0 | 6 | **6** | 2 | 4 |
| **Professionals** | **52** | 2 | 50 | **0** | 0 | 0 | **0** | 0 | 0 | **1** | 0 | 1 |
| **Semi-professionals and technicians** | **27** | 12 | 15 | **0** | 0 | 0 | **0** | 0 | 0 | **1** | 1 | 0 |
| **Supervisors** | **100** | 16 | 84 | **1** | 0 | 1 | **5** | 0 | 5 | **8** | 1 | 7 |
| **Foremen/women** | **75** | 60 | 15 | **3** | 1 | 2 | **3** | 3 | 0 | **7** | 6 | 1 |
| **Clerical workers** | **3,472** | 385 | 3,087 | **18** | 4 | 14 | **101** | 12 | 89 | **295** | 62 | 233 |
| **Sales workers** | **27** | 2 | 25 | **0** | 0 | 0 | **0** | 0 | 0 | **1** | 1 | 0 |
| **Service workers** | **11** | 7 | 4 | **0** | 0 | 0 | **1** | 0 | 1 | **1** | 0 | 1 |
| **Skilled crafts and trades workers** | **12** | 10 | 2 | **0** | 0 | 0 | **0** | 0 | 0 | **1** | 1 | 0 |
| **Semi-skilled manual workers** | **75** | 68 | 7 | **0** | 0 | 0 | **0** | 0 | 0 | **3** | 2 | 1 |
| **Other manual workers** | **99** | 97 | 2 | **1** | 1 | 0 | **2** | 2 | 0 | **2** | 2 | 0 |
| **Total number of employees** | **4,109** | **678** | **3,431** | **23** | **6** | **17** | **118** | **17** | **101** | **326** | **78** | **248** |

## Table 9.3

### MEMBERS OF DESIGNATED GROUPS PROMOTED IN **TEMPORARY** EMPLOYMENT BY SEX AND OCCUPATIONAL GROUP

| | All Employees | | | Aboriginal Peoples | | | Persons With Disabilities | | | Members of Visible Minorities | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| **Occupational Group** | **Total** | Men | Women | **Total** | Men | Women | **Total** | Men | Women | **Total** | Men | Women |
| **Upper-level managers** | **0** | 0 | 0 | **0** | 0 | 0 | **0** | 0 | 0 | **0** | 0 | 0 |
| **Middle and other managers** | **13** | 5 | 8 | **0** | 0 | 0 | **0** | 0 | 0 | **0** | 0 | 0 |
| **Professionals** | **29** | 14 | 15 | **0** | 0 | 0 | **1** | 1 | 0 | **1** | 1 | 0 |
| **Semi-professionals and technicians** | **35** | 26 | 9 | **3** | 2 | 1 | **0** | 0 | 0 | **2** | 2 | 0 |
| **Supervisors** | **4** | 4 | 0 | **1** | 1 | 0 | **0** | 0 | 0 | **1** | 1 | 0 |
| **Foremen/women** | **0** | 0 | 0 | **0** | 0 | 0 | **0** | 0 | 0 | **0** | 0 | 0 |
| **Clerical workers** | **85** | 29 | 56 | **0** | 0 | 0 | **2** | 0 | 2 | **3** | 1 | 2 |
| **Sales workers** | **1** | 0 | 1 | **0** | 0 | 0 | **0** | 0 | 0 | **0** | 0 | 0 |
| **Service workers** | **2** | 1 | 1 | **0** | 0 | 0 | **0** | 0 | 0 | **1** | 1 | 0 |
| **Skilled crafts and trades workers** | **4** | 3 | 1 | **0** | 0 | 0 | **0** | 0 | 0 | **0** | 0 | 0 |
| **Semi-skilled manual workers** | **24** | 21 | 3 | **0** | 0 | 0 | **0** | 0 | 0 | **1** | 1 | 0 |
| **Other manual workers** | **11** | 9 | 2 | **6** | 5 | 1 | **0** | 0 | 0 | **0** | 0 | 0 |
| **Total number of employees** | **208** | **112** | **96** | **10** | **8** | **2** | **3** | **1** | **2** | **9** | **7** | **2** |

## Table 9.4

### MEMBERS OF DESIGNATED GROUPS PROMOTED IN PERMANENT FULL-TIME EMPLOYMENT IN THE **BANKING SECTOR** BY SEX AND OCCUPATIONAL GROUP

| | All Employees | | | Aboriginal Peoples | | | Persons With Disabilities | | | Members of Visible Minorities | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| **Occupational Group** | **Total** | Men | Women | **Total** | Men | Women | **Total** | Men | Women | **Total** | Men | Women |
| [illegible] | **318** | 279 | 39 | **0** | 0 | 0 | **13** | 13 | 0 | **9** | 7 | 2 |
| [illegible] | **11,553** | 5,211 | 6,342 | **39** | 11 | 28 | **443** | 237 | 206 | **1,139** | 457 | 683 |
| [illegible] | **4,579** | 1,803 | 2,776 | **17** | 3 | 14 | **109** | 50 | 59 | **760** | 368 | 392 |
| [illegible] | **268** | 113 | 155 | **2** | 1 | 1 | **8** | 2 | 6 | **30** | 20 | 10 |
| [illegible] | **2,881** | 437 | 2,444 | **18** | 4 | 14 | **115** | 14 | 101 | **407** | 100 | 307 |
| [illegible] | **12** | 9 | 3 | **1** | 1 | 0 | **1** | 1 | 0 | **2** | 1 | 1 |
| [illegible] | **17,239** | 2,086 | 15,153 | **145** | 19 | 126 | **662** | 85 | 577 | **3,003** | 666 | 2,337 |
| [illegible] | **103** | 63 | 40 | **0** | 0 | 0 | **4** | 1 | 3 | **10** | 8 | 2 |
| [illegible] | **44** | 33 | 11 | **0** | 0 | 0 | **1** | 1 | 0 | **6** | 5 | 1 |
| [illegible] | **18** | 14 | 4 | **0** | 0 | 0 | **0** | 0 | 0 | **1** | 0 | 1 |
| [illegible] | **16** | 8 | 8 | **1** | 1 | 0 | **0** | 0 | 0 | **3** | 1 | 2 |
| [illegible] | **10** | 9 | 1 | **0** | 0 | 0 | **2** | 1 | 1 | **0** | 0 | 0 |
| **Total number of employees** | **37,041** | **10,065** | **26,976** | **223** | **40** | **183** | **1,358** | **405** | **953** | **5,370** | **1,633** | **3,738** |

## Table 9.5

### MEMBERS OF DESIGNATED GROUPS PROMOTED IN PERMANENT FULL-TIME EMPLOYMENT IN THE **TRANSPORTATION SECTOR** BY SEX AND OCCUPATIONAL GROUP

| | All Employees | | | Aboriginal Peoples | | | Persons With Disabilities | | | Members of Visible Minorities | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| **Occupational Group** | **Total** | Men | Women | **Total** | Men | Women | **Total** | Men | Women | **Total** | Men | Women |
| **Upper-level managers** | **135** | 118 | 17 | **1** | 1 | 0 | **3** | 2 | 1 | **3** | 1 | 2 |
| **Middle and other managers** | **1,031** | 827 | 204 | **4** | 3 | 1 | **15** | 13 | 2 | **29** | 25 | 4 |
| **Professionals** | **349** | 260 | 89 | **1** | 1 | 0 | **2** | 1 | 1 | **25** | 15 | 10 |
| **Semi-professionals and technicians** | **931** | 790 | 141 | **9** | 8 | 1 | **10** | 6 | 4 | **45** | 32 | 13 |
| **Supervisors** | **396** | 254 | 142 | **0** | 0 | 0 | **4** | 3 | 1 | **14** | 10 | 4 |
| **Foremen/women** | **1,071** | 1,026 | 45 | **26** | 25 | 1 | **14** | 14 | 0 | **29** | 27 | 2 |
| **Clerical workers** | **1,645** | 735 | 910 | **25** | 10 | 15 | **40** | 20 | 20 | **91** | 29 | 62 |
| **Sales workers** | **176** | 80 | 96 | **3** | 2 | 1 | **2** | 2 | 0 | **11** | 6 | 5 |
| **Service workers** | **207** | 82 | 125 | **2** | 2 | 0 | **0** | 0 | 0 | **10** | 3 | 7 |
| **Skilled crafts and trades workers** | **1,404** | 1,380 | 24 | **15** | 14 | 1 | **25** | 25 | 0 | **53** | 53 | 0 |
| **Semi-skilled manual workers** | **1,472** | 1,420 | 52 | **28** | 26 | 2 | **23** | 22 | 1 | **46** | 45 | 1 |
| **Other manual workers** | **581** | 555 | 26 | **16** | 15 | 1 | **9** | 9 | 0 | **28** | 27 | 1 |
| **Total number of employees** | **9,398** | **7,527** | **1,871** | **130** | **107** | **23** | **147** | **117** | **30** | **384** | **273** | **111** |

## Table 9.6

### MEMBERS OF DESIGNATED GROUPS PROMOTED IN PERMANENT FULL-TIME EMPLOYMENT IN THE **COMMUNICATIONS SECTOR** BY SEX AND OCCUPATIONAL GROUP

| | All Employees | | | Aboriginal Peoples | | | Persons With Disabilities | | | Members of Visible Minorities | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| **Occupational Group** | **Total** | Men | Women | **Total** | Men | Women | **Total** | Men | Women | **Total** | Men | Women |
| **Upper-level managers** | **103** | 88 | 15 | **1** | 1 | 0 | **1** | 1 | 0 | **4** | 3 | 1 |
| **Middle and other managers** | **2,332** | 1,471 | 861 | **7** | 4 | 3 | **26** | 18 | 8 | **94** | 60 | 34 |
| **Professionals** | **706** | 477 | 229 | **1** | 0 | 1 | **8** | 5 | 3 | **51** | 39 | 12 |
| **Semi-professionals and technicians** | **746** | 554 | 192 | **5** | 3 | 2 | **8** | 8 | 0 | **21** | 18 | 3 |
| **Supervisors** | **317** | 166 | 151 | **3** | 2 | 1 | **4** | 3 | 1 | **19** | 11 | 8 |
| **Foremen/women** | **298** | 280 | 18 | **0** | 0 | 0 | **2** | 2 | 0 | **25** | 24 | 1 |
| **Clerical workers** | **3,200** | 639 | 2,561 | **25** | 2 | 23 | **50** | 13 | 37 | **254** | 60 | 194 |
| **Sales workers** | **499** | 129 | 370 | **4** | 1 | 3 | **7** | 2 | 5 | **23** | 3 | 20 |
| **Service workers** | **9** | 5 | 4 | **0** | 0 | 0 | **0** | 0 | 0 | **0** | 0 | 0 |
| **Skilled crafts and trades workers** | **667** | 536 | 131 | **7** | 6 | 1 | **6** | 6 | 0 | **34** | 29 | 5 |
| **Semi-skilled manual workers** | **399** | 332 | 67 | **2** | 1 | 1 | **5** | 5 | 0 | **31** | 26 | 5 |
| **Other manual workers** | **121** | 94 | 27 | **2** | 1 | 1 | **0** | 0 | 0 | **4** | 4 | 0 |
| Total number of employees | **9,397** | **4,771** | **4,626** | **57** | **21** | **36** | **117** | **63** | **54** | **560** | **277** | **283** |

## Table 9.7

### MEMBERS OF DESIGNATED GROUPS PROMOTED IN PERMANENT FULL-TIME EMPLOYMENT IN THE **OTHER SECTORS** BY SEX AND OCCUPATIONAL GROUP

| | All Employees | | | Aboriginal Peoples | | | Persons With Disabilities | | | Members of Visible Minorities | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| **Occupational Group** | **Total** | Men | Women | **Total** | Men | Women | **Total** | Men | Women | **Total** | Men | Women |
| **Upper-level managers** | **63** | 59 | 4 | **0** | 0 | 0 | **1** | 1 | 0 | **3** | 3 | 0 |
| **Middle and other managers** | **496** | 362 | 134 | **2** | 1 | 1 | **7** | 5 | 2 | **20** | 14 | 6 |
| **Professionals** | **433** | 288 | 145 | **4** | 3 | 1 | **9** | 6 | 3 | **47** | 34 | 13 |
| **Semi-professionals and technicians** | **298** | 227 | 71 | **5** | 4 | 1 | **14** | 12 | 2 | **17** | 11 | 6 |
| **Supervisors** | **131** | 70 | 61 | **1** | 1 | 0 | **0** | 0 | 0 | **5** | 3 | 2 |
| **Foremen/women** | **225** | 213 | 12 | **2** | 2 | 0 | **3** | 3 | 0 | **3** | 3 | 0 |
| **Clerical workers** | **535** | 73 | 462 | **7** | 1 | 6 | **11** | 3 | 8 | **31** | 4 | 27 |
| **Sales workers** | **46** | 31 | 15 | **0** | 0 | 0 | **1** | 0 | 1 | **1** | 0 | 1 |
| **Service workers** | **91** | 84 | 7 | **0** | 0 | 0 | **0** | 0 | 0 | **1** | 1 | 0 |
| **Skilled crafts and trades workers** | **169** | 165 | 4 | **2** | 1 | 1 | **3** | 3 | 0 | **6** | 6 | 0 |
| **Semi-skilled manual workers** | **386** | 376 | 10 | **31** | 31 | 0 | **9** | 8 | 1 | **5** | 5 | 0 |
| **Other manual workers** | **609** | 548 | 61 | **27** | 23 | 4 | **7** | 6 | 1 | **126** | 121 | 5 |
| **Total number of employees** | **3,482** | **2,496** | **986** | **81** | **67** | **14** | **65** | **47** | **18** | **265** | **205** | **60** |

Emploi et Immigration Canada

Employment and Immigration Canada

# Rapport annuel

# 1991

*Équité en matière d'emploi*

Canada

# Rapport annuel

# Loi sur l'équité en matière d'emploi

# 1991

LM-185/11/91

Monique Vézina
Ministre d'État à l'Emploi et à l'immigration

Ministre d'État
à l'Emploi et à l'Immigration

CANADA

Minister of State
for Employment and Immigration

À Son Excellence
Le Gouverneur général du Canada

Plaise à Votre Excellence,

J'ai le grand plaisir de déposer au Parlement le Rapport annuel de 1991 sur l'équité en matière d'emploi. Nous recevons maintenant depuis quatre ans les données des employeurs assujettis à la Loi.

La Loi sur l'équité en matière d'emploi reconnaît que la réalisation de l'équité en matière d'emploi passe par l'adoption de mesures particulières et des aménagements adaptés aux différences. C'est dans cet esprit et aussi dans le but d'offrir aux Canadiennes et aux Canadiens une meilleure appréciation des activités requises afin de mettre en oeuvre un programme d'équité en matière d'emploi que nous avons inclus dans ce rapport un chapitre sur 'es mesures qualitatives prises par les employeurs pour constituer une main-d'oeuvre plus représentative des groupes désignés.

Nous voici arrivés à un moment important de l'application de la Loi sur l'équité en matière d'emploi. Cet automne, un comité parlementaire a été constitué pour procéder à un examen complet des dispositions et de l'application de la Loi sur l'équité en matière d'emploi. En prévision de cet examen, nous avons tenu, l'année dernière, une série de consultations publiques au cours desquelles nous avons pu entendre diverses opinions sur la façon de rendre plus efficace la Loi sur l'équité en matière d'emploi. Je prendrai connaissance avec intérêt des résultats de cet examen qui nous amènent à une étape de notre cheminement vers la composition d'une population active plus représentative.

Il est essentiel de réaliser l'équité en milieu de travail non seulement pour faire triompher la justice sociale, mais aussi pour stimuler la prospérité économique du Canada tout entier. Le Canada ne réussira à faire bonne figure sur la scène des marchés économiques internationaux que s'il exploite à fond les compétences et les talents dont il dispose et que s'il assure la pleine participation de tous les Canadiens et toutes les Canadiennes à la population active.

Avec ma très haute considération,

Monique Vézina

Ottawa, Canada K1A 0J9

# TABLE DES MATIÈRES

PAGE

Introduction ..... 1

Résumé des changements ..... 7

1. Mesures qualitatives et manifestations de bonne foi ..... 9

2. Le contexte ..... 15

3. Profils des groupes désignés ..... 21
   Les femmes ..... 23
   Les autochtones ..... 29
   Les personnes handicapées ..... 35
   Les membres des minorités visibles ..... 41

4. Évaluation des résultats des employeurs ..... 47

Examen parlementaire de la Loi sur l'équité en matière d'emploi ..... 61

Annexe A : Notes sur les données ..... A-1

Annexe B : Tableaux : Les groupes désignés dans l'effectif visé par la Loi ..... B-1

Préparé par les Affaires publiques et la Direction générale de l'équité en matière d'emploi

Si vous désirez d'autres exemplaires du rapport annuel, veuillez communiquer avec :

Centre de renseignements
Emploi et Immigration Canada
140, Promenade du portage
Hull (Québec)
K1A 0J9

Tél.: (819) 994-6313

Si vous désirez obtenir une cassette audio du présent rapport annuel, veuillez communiquer à l'adresse suivante :

Centre de renseignements
Emploi et Immigration Canada
140, Promenade du portage
Hull (Québec)
K1A 0J9

Tél.: (819) 994-6313

© Ministre des Approvisionnements et Services Canada 1991

N° de cat. MP1-4/1991

ISBN 0-662-58683-2

# INTRODUCTION

La notion d'équité en matière d'emploi est généralement tenue pour une bonne politique sociale. Une société dans laquelle certains groupes de citoyens, pour des raisons étrangères à leur compétence, se verraient refuser l'accès à des possibilités d'emploi ou à des avantages sociaux, serait injuste aux yeux de la majorité des gens. L'équité en matière d'emploi est également une bonne politique économique, sage par son apport à la compétitivité et à la prospérité du pays. Dans un environnement en rapide évolution, caractérisé par la mondialisation des marchés et l'accélération des changements technologiques, les employeurs doivent contribuer à l'adoption de pratiques organisationnelles qui accordent une place importante à la personne et qui stimulent l'innovation et l'excellence. L'employeur qui favorise l'équité en matière d'emploi aide à implanter une telle culture en reconnaissant que ses ressources principales sont les ressources humaines. L'équité en matière d'emploi contribue à une saine gestion des ressources humaines et encourage cette diversité des cultures, des valeurs et des compétences qui rend l'entreprise plus apte à profiter des occasions et à résoudre les problèmes.

## Programmes fédéraux d'équité en matière d'emploi

En 1986, le gouvernement fédéral annonçait la création de trois programmes obligatoires d'équité au travail. Le premier programme, Équité en matière d'emploi dans la fonction publique fédérale, est administré par le Conseil du Trésor. Les deux autres, soit le Programme légiféré d'équité en matière d'emploi, c'est-à-dire la Loi sur l'équité en matière d'emploi, et le Programme de contrats fédéraux, s'adressent au secteur privé. Ils sont administrés par Emploi et Immigration Canada (EIC). L'équité en matière d'emploi exige l'établissement d'objectifs et d'échéanciers en vue d'assurer une représentation équitable des groupes désignés au sein du personnel, ce qui implique non seulement la détermination et la suppression des obstacles à l'emploi et des pratiques discriminatoires, mais aussi l'application de mesures spéciales et le recours à des aménagements adaptés aux différences.

La proclamation de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*, en 1986, pose un jalon dans l'histoire du Canada. La Loi, l'une des premières mesures législatives de ce type, oblige les employeurs visés à mettre en oeuvre des programmes garantissant une représentation et une participation équitables, dans leurs effectifs, de membres des quatre groupes désignés (les femmes, les autochtones, les personnes handicapées et les membres des minorités visibles). Ces employeurs sont également tenus de présenter un rapport annuel sur les résultats. La Loi s'applique aux entreprises comptant cent employés ou plus et oeuvrant dans des branches d'activité de régie fédérale, comme le secteur bancaire, le transport interprovincial et les communications.

Quant au *Programme de contrats fédéraux*, qui remonte lui aussi à 1986, il oblige les entreprises qui fournissent des biens et des services au gouvernement fédéral à respecter les principes de l'équité et de la représentativité au sein de leur effectif.

## Vérification des rapports des employeurs

Au nom du Ministre, la Direction générale de l'équité en matière d'emploi reçoit chaque année les rapports des employeurs, et vérifie si leur présentation est conforme aux exigences de la Loi sur l'équité en matière d'emploi et du Règlement qui s'y rattache. Les employeurs peuvent clarifier ou documenter leur rapport. Lorsque des corrections sont présentées après la date limite d'impression, on peut se procurer les rapports auprès de la Direction générale de l'équité en matière d'emploi.

## Système informatisé de présentation des rapports d'équité en matière d'emploi

Pour aider les employeurs assujettis à la Loi à s'acquitter de leur obligation de présenter un rapport, Emploi et Immigration Canada a mis au point un système informatisé de préparation et de mise à jour des rapports, qui leur a été communiqué, il y a deux ans. Plus de 45 % des rapports statistiques annuels de 1990 ont été préparés en utilisant ce système. Son utilisation accrue a donné lieu à des rapports plus précis et moins susceptibles d'être modifiés. Les employeurs assujettis au Programme de contrats fédéraux peuvent maintenant utiliser un système semblable.

## Rapport annuel au Parlement

Aux termes de la Loi sur l'équité en matière d'emploi, le ministre de l'Emploi et de l'Immigration est tenu de présenter chaque année au Parlement un rapport qui regroupe et analyse les données sur l'équité en matière d'emploi fournies par les employeurs, notamment en ce qui concerne le profil d'emploi des groupes désignés au sein de l'effectif visé par la Loi. Le premier rapport annuel a été déposé en 1988. Il touchait 373 employeurs. Les deuxième et troisième rapports regroupaient les renseignements fournis par 374 et 368 employeurs, respectivement. Le présent rapport porte sur l'activité de 361 employeurs.

## Publicité des résultats des employeurs

La publicité des résultats des employeurs est un mécanisme important d'exécution de la Loi sur l'équité en matière d'emploi, c'est pourquoi on peut avoir accès aux rapports des employeurs dans les bibliothèques. On peut également en acheter des exemplaires en s'adressant à Approvisionnements et Services Canada. La brochure intitulée «Où trouver les rapports des employeurs» comprend plus d'information à ce sujet.

Les rapports des employeurs sont mis à la disposition du public pour plusieurs raisons. Ils servent aux employeurs qui désirent comparer leur situation à celle d'autres entreprises. Les représentants des organismes et les membres des groupes désignés peuvent les utiliser pour déterminer les secteurs où il y a inégalité. Certains organismes utilisent les données qu'ils contiennent pour aider les employeurs à améliorer leur mode de recrutement. Enfin, lorsqu'une personne ou un organisme a un motif raisonnable de croire qu'il y a discrimination systémique dans une entreprise, cette information peut lui servir pour porter plainte en vertu de la Loi canadienne sur les droits de la personne.

## Respect de la Loi

Le 18 juin 1991, la société Canada Messenger & Transportation Systems Inc. de Winnipeg a plaidé coupable à l'accusation d'avoir omis de présenter son rapport sur l'équité en matière d'emploi pour l'année 1989 avant le 1er juin 1990 et a été condamnée à une amende de 1 600 $. En déterminant la peine, le tribunal a tenu compte à titre de facteur atténuant du fait que l'employeur avait déposé son rapport de 1989 avant le procès.

Le 31 octobre 1991, Service de limousine Murray Hill Ltée, de Montréal, a plaidé coupable à l'accusation d'avoir omis de présenter son rapport pour l'année 1989. L'entreprise a été condamnée à 3 000 $ d'amende.

Pour l'année 1990, tous les employeurs assujettis à la Loi ont soumis un rapport. Six d'entre eux n'ont pu satisfaire à toutes les exigences de la Loi, à cause de circonstances exceptionnelles; une note à cet effet figure sur la page couverture de leur rapport.

## Le Programme de contrats fédéraux

Tel qu'il a été mentionné auparavant, Emploi et Immigration Canada administre le Programme de contrats fédéraux. Ce programme obligatoire d'équité en matière d'emploi vise les employeurs faisant affaire avec le gouvernement fédéral. Depuis octobre 1986, les entreprises comptant cent employés ou plus et soumissionnant des marchés d'au moins 200 000 $ doivent s'engager par écrit à mettre en oeuvre un programme d'équité en matière d'emploi. Elles doivent déterminer et supprimer les obstacles à la sélection, au recrutement, à la promotion et à la formation des membres des groupes désignés, et accroître la participation des membres de ces groupes à tous les niveaux d'emploi.

Dans le cadre du programme, 1 358 organismes représentant plus d'un million d'employés se sont engagés par écrit à mettre en oeuvre l'équité en matière d'emploi. De ce nombre, 872 sont sujets à une vérification de conformité; 250 ont été déclarés conformes alors que 205 autres sont en voie de vérification. L'année dernière, le Ministère a effectué un suivi des résultats dont les employeurs avaient fait état. À ce jour, neuf vérifications de suivi ont été effectuées, et treize autres se poursuivent. Deux entreprises, l'une en 1988 et l'autre en 1989, ont perdu le droit de soumissionner les marchés fédéraux pour raison de non-conformité. Depuis, elles ont été réinscrites sur la liste des soumissionnaires après avoir présenté un plan d'action acceptable et mis de l'avant un programme d'équité.

## Initiatives d'Emploi et Immigration Canada

Emploi et Immigration Canada offre divers programmes pour encourager et aider les employeurs et leur personnel à réaliser l'équité au travail. Ainsi, par l'entremise de la Direction générale de l'équité en matière d'emploi et de ses experts-conseils régionaux, le Ministère met à la disposition des employeurs les conseils, l'information et les outils techniques dont ils ont besoin pour élaborer et mettre en oeuvre des programmes ainsi que pour satisfaire à leur obligation de rapport. Des données exhaustives sont communiquées aux employeurs sur la disponibilité des membres des groupes désignés au sein de la population active canadienne. Les employeurs, les associations représentant les groupes désignés et les autres intéressés peuvent également recevoir une formation, de la documen-tation, de l'information et des conseils pour éliminer ce qui fait obstacle à l'emploi des groupes désignés et profiter au maximum des programmes et des services d'Emploi et Immigration Canada.

Divers programmes sont spécifiquement conçus pour aider les employeurs à mieux planifier leurs ressources humaines et à mettre en oeuvre l'équité. Les employeurs peuvent également toucher une aide financière au besoin pour la formation de leurs employés. Quant aux travailleurs, ils ont accès à une vaste gamme de services de soutien, comme le counselling et la formation. Des renseignements à ce sujet peuvent être obtenus aux 499 Centres d'emploi du Canada, ou encore auprès des équipes itinérantes qui desservent près de 200 localités éloignées, partout au pays.

La Planification de l'emploi aide les Canadiens, et plus particulièrement les prestataires d'assurance-chômage ainsi que les chômeurs faisant partie de groupes désignés, à décrocher un emploi ou à acquérir des compétences. En outre, les membres des groupes désignés peuvent consulter les tableaux d'affichage des Centres d'emploi du Canada pour prendre connaissance des emplois disponibles, dont certains sont accordés de préférence aux candidats qualifiés appartenant à un groupe désigné.

En 1991, Emploi et Immigration Canada a entrepris la mise en place graduelle d'une nouvelle structure des programmes et des services d'emploi, partie essentielle de la Stratégie de mise en valeur de la main-d'oeuvre, qui regroupe tous les services découlant de la Planification de l'emploi. La nouvelle structure chapeaute quatre programmes :

- Le programme **Information et initiatives spéciales :** le travail auprès des clients, des partenaires et de la collectivité, qui réunit les services d'accueil des Centres d'emploi du Canada, par exemple le placement (l'échange d'information sur les offres d'emploi), la détermination des besoins de services, l'information sur le marché du travail et les activités de recherche découlant de l'ancien Programme d'aide à l'innovation.

- Le programme **Amélioration de l'employabilité :** l'aide aux travailleurs offre aux travailleurs divers moyens (formation, counselling, etc.) de surmonter leurs désavantages sur le marché du travail.

- Le programme **Adaptation au marché du travail** : le travail auprès des employeurs incite les employeurs à devenir les principaux responsables de la formation et de l'adaptation de la main-d'oeuvre au travail. Emploi et Immigration Canada peut les aider à concevoir des activités de formation ou à mieux planifier leurs ressources humaines, et même, au besoin, à financer des programmes de formation.

- Le programme **Aide aux collectivités** contribue à améliorer l'autonomie des collectivités où sévit un taux de chômage élevé, en y accroissant les possibilités d'emploi.

Emploi et Immigration Canada reconnaît que les quatre groupes désignés se caractérisent par des taux de chômage plus élevés et des salaires moyens plus bas que ceux du reste de la population active, et qu'ils sont surreprésentés dans un nombre restreint d'emplois. Il importe donc de s'attaquer aux problèmes de préparation à l'emploi auxquels se heurtent les membres des groupes désignés, pour les aider à se trouver du travail. Le Ministère a donc pris un certain nombre d'initiatives pour que les membres de ces groupes puissent acquérir les compétences qui leur manquent. Il a établi des objectifs de participation des groupes désignés à ses programmes et services réguliers, et il évaluera l'effet de ceux-ci sur les travailleurs appartenant aux groupes désignés.

Plusieurs programmes d'Emploi et Immigration Canada visent à accroître la participation des groupes désignés. Ainsi, les employeurs qui engagent des personnes handicapées participant aux programmes de formation de la Planification de l'emploi peuvent obtenir une aide financière pour réaménager le poste de travail de ces personnes ou leur fournir des documents sur bande sonore ou en braille. Emploi et Immigration Canada finance également le Service d'information sur les aménagements, grâce auquel les employeurs disposés à embaucher des personnes handicapées peuvent prendre connaissance et profiter de l'expérience acquise par d'autres employeurs qui ont su adopter des mesures efficaces d'adaptation.

Les membres des groupes désignés bénéficient également d'autres programmes et services. Par exemple, les services Extension et Assistance à l'emploi visent l'élimination des obstacles à l'emploi par le concours des organismes communautaires; ils rejoignent les clients dont les besoins peuvent être mieux satisfaits de cette façon.

La création de la Commission canadienne de mise en valeur de la main-d'oeuvre marque une étape importante dans l'instauration d'une politique de la main-d'oeuvre au Canada. La tâche principale de cet organisme est de conseiller le ministre d'Emploi et Immigration Canada et de lui soumettre des recommandations relativement à l'activité gouvernementale en matière de formation et de perfectionnement des ressources humaines. Par son intermédiaire, les autorités gouvernementales peuvent s'associer aux employeurs, aux syndicats, aux groupes d'action sociale et aux organismes de formation dans le traitement de tous les aspects de la formation et des ressources humaines. Des représentants des groupes désignés participent à ces travaux pour surveiller leurs intérêts. Ce sont les intervenants du monde du travail eux-mêmes qui ont voulu la création de cette commission après de vastes consultations auprès d'eux sous les auspices du Centre canadien du marché du travail et de la productivité.

La Commission se penchera sur divers dossiers, dont la valorisation de la formation auprès de tous les intervenants du marché du travail, l'établissement de normes de formation et d'accréditation professionnelles pour promouvoir l'accès aux emplois et le transfert des compétences à divers postes, la mise au point de normes d'équité au travail et d'accès aux programmes de formation, l'adoption de lignes directrices sur la répartition des budgets de formation, l'harmonisation des systèmes d'éducation et de formation, la création d'initiatives sectorielles et communautaires de formation et la prestation de services de counselling de haute qualité.

Emploi et Immigration Canada a amorcé des consultations parallèles avec les autochtones et, pour ce faire, a utilisé le document intitulé *Les chemins de la réussite*. Cet ouvrage a ensuite mené à la formation de la Commission nationale de gestion de l'emploi et de la formation des autochtones. L'activité des commissions régionales devrait commencer en 1992-1993. Ces commissions garantiront un apport direct des autochtones aux programmes de formation et aux autres activités de perfectionnement des ressources humaines.

## La Commission canadienne des droits de la personne (CCDP)

La Loi sur l'équité en matière d'emploi et la Loi canadienne sur les droits de la personne sont complémentaires. La CCDP reçoit un exemplaire des rapports présentés à EIC par les employeurs, ce qui lui fournit de précieuses données sur la situation des groupes désignés au sein des organismes. La Loi canadienne sur les droits de la personne autorise la Commission à instituer une enquête lorsqu'il y a des motifs raisonnables de croire à une discrimination systémique. Des particuliers ou des organismes peuvent également porter plainte contre un employeur auprès de la Commission canadienne des droits de la personne. En octobre 1991, des plaintes avaient été déposées contre 32 employeurs assujettis à la Loi sur l'équité en matière d'emploi.

## Intérêt à l'échelle internationale

La Loi sur l'équité en matière d'emploi constitue, tant au Canada que dans le reste de l'Amérique du Nord, une façon nouvelle et avant-gardiste d'assurer la représentativité de la population active. Elle sert de modèle à de nombreux pays qui recherchent une méthode proactive d'égalité au travail; plusieurs représentants étrangers sont venus au Canada étudier nos programmes obligatoires d'équité en matière d'emploi. Le Canada joue également le rôle de chef de file lors des réunions de l'Organisation de coopération et de développement économiques où l'on discute de cette question, et il reçoit de nombreuses demandes d'information et de consultation de toutes les parties du globe.

# RÉSUMÉ DES CHANGEMENTS

De nombreux employeurs ont signalé que le ralentissement de l'économie canadienne, en 1990, avait nui à la bonne marche de leurs affaires. À ce déclin de l'économie a correspondu une baisse des possibilités d'emploi, au cours de l'année, pour l'effectif visé par la Loi. On a relevé néanmoins certaines améliorations pour chacun des groupes désignés.

- La représentation des femmes est passée de 42,53 % à 43,74 %.

- Les autochtones ont augmenté très légèrement leur représentation, soit de 0,79 % à 0,85 %.

- Quant à la représentation des personnes handicapées, elle s'est très peu accrue, passant de 2,34 % à 2,39 %.

- La représentation des membres des minorités visibles a atteint 7,09 % par rapport à 6,67% précédemment. Leur représentation est maintenant un peu plus élevée qu'elle ne l'était au sein de la population active du Canada en 1986 (6,3 %).

- Les recrutements et les cessations d'emploi ont eu pour effet net de faire augmenter la représentation des femmes, des autochtones et des membres des minorités visibles.

- La proportion des femmes et des autochtones recrutés pour des emplois à temps plein s'est accrue.

- La part des promotions consenties aux femmes, aux autochtones, aux personnes handicapées et aux membres des minorités visibles dans les emplois à temps plein s'est élevée.

- La représentation des groupes désignés a augmenté dans plusieurs des douze catégories professionnelles :

  - La représentation des femmes a augmenté dans onze catégories.

  - La représentation des autochtones a augmenté dans huit catégories.

  - La représentation des personnes handicapées a augmenté très légèrement dans dix catégories.

  - La représentation des membres des minorités visibles a augmenté dans dix catégories.

Le chapitre intitulé «Évaluation des résultats des employeurs» indique quels employeurs ont amélioré la situation des groupes désignés, en 1990, par les recrutements et les promotions. Ces employeurs ont reçu la cote «a»; leur nombre s'établit comme suit :

- 129, pour l'amélioration de la situation des femmes.
- 39, pour l'amélioration de la situation des autochtones.
- 28, pour l'amélioration de la situation des personnes handicapées.
- 87, pour l'amélioration de la situation des membres des minorités visibles.

– Comme cela a déjà été le cas, de nombreux employeurs ont souligné, dans un rapport séparé sur les initiatives qu'ils avaient prises au chapitre de l'équité en matière d'emploi, celles qui portaient spécifiquement sur le recrutement des travailleurs appartenant à des groupes désignés.

– Plusieurs employeurs ont également parlé de l'importance qu'il y avait à conjuguer leur action avec celle des universités, des collèges et des autres organismes intéressés pour accroître la représentation des groupes désignés.

# MESURES QUALITATIVES ET MANIFESTATIONS DE BONNE FOI

## Introduction

Le présent chapitre souligne les stratégies adoptées par les employeurs régis par le gouvernement fédéral pour mettre en oeuvre leurs programmes d'équité en matière d'emploi. Tous les employeurs assujettis à la Loi sur l'équité en matière d'emploi doivent corriger les désavantages qu'ont toujours subis au travail les membres des groupes désignés. Afin de se conformer à la Loi, ils doivent adopter des mesures de nature à opérer un changement. Il leur faut élaborer un plan d'action détaillé comprenant des programmes d'aide précis et des initiatives spéciales (appelées généralement «mesures qualitatives») en vue d'augmenter la représentation des groupes désignés dans leur effectif.

Les renseignements qui figurent dans ce chapitre sont tirés des résumés faisant partie des rapports statistiques annuels des employeurs. Ils proviennent également des commentaires que ceux-ci ont bien voulu ajouter concernant les initiatives spéciales qu'ils ont prises en vue d'accélérer le changement et de remédier à la sous-représentation des membres de groupes désignés. Nous avons regroupé ces initiatives en six grandes catégories.

**Recrutement**

Initiatives et programmes mis en oeuvre par les employeurs pour étendre le recrutement et augmenter la représentation des membres des groupes désignés.

**Formation et perfectionnement**

Initiatives visant à promouvoir et à améliorer la répartition par profession des membres des groupes désignés.

**Mesures raisonnables d'adaptation**

Politique, pratiques et mécanismes de soutien conçus pour faciliter l'adaptation aux particularités des membres des groupes désignés.

**Création d'un environnement propice à l'équité**

Activités prévues pour favoriser un milieu de travail propice à l'équité.

**Communications**

Stratégies de communication adoptées pour créer un climat favorable à l'équité.

**Contraintes**

Contraintes et obstacles qui ont influencé la mise en oeuvre des programmes d'équité, selon les rapports des employeurs.

## 1. Modes de recrutement

Selon les employeurs, les activités du programme Extension ont constitué l'un des moyens les plus efficaces d'atteindre et de recruter les membres des groupes désignés. Plusieurs employeurs ont embauché des candidats qui leur avaient été recommandés directement par les agences et les organismes communautaires qui les représentent, grâce à des contacts plus soutenus.

De nombreux employeurs ont organisé des cours de préparation à l'emploi et ont eu des entrevues d'information avec les candidats afin de multiplier leurs sources de recrutement et d'attirer des membres des groupes désignés. Un employeur (dans le secteur des transports) a conçu des recueils d'exemples de tests à l'intention de ceux qui désirent travailler dans ce secteur et connaître à l'avance les épreuves auxquelles ils seront soumis. D'autres ont publié des brochures et des dépliants sur les techniques d'entrevue. Un employeur du secteur des communications a tenu des séances d'information à l'intention des candidats des groupes désignés. Il les a renseignés sur son entreprise et le genre d'emplois qu'on y trouve et a offert les services de conseillers en rédaction de curriculum vitae, en techniques d'entrevue et en choix de carrières. Cet employeur a recruté quatre personnes handicapées et un autochtone après avoir accordé 36 entrevues d'information dans le cadre de cette initiative.

Dans le secteur des mines, un employeur a conçu des cours de préparation à l'emploi en collaboration avec un établissement d'enseignement et avec l'aide d'Emploi et Immigration Canada. Cette initiative visait à aider les autochtones du nord de la Saskatchewan à se rendre admissibles à des postes de premier niveau dans son entreprise. Ceux qui réussissent l'examen obtiennent un emploi dès qu'un poste devient vacant.

La plupart des employeurs ont continué de participer aux activités axées sur le recrutement et aux journées d'orientation qui ont lieu dans les établissements d'enseignement de tous les niveaux. Leur participation a consisté, entre autres, à faire des exposés dans les écoles pour inciter les membres des groupes désignés à poursuivre des études conduisant à une carrière dans l'industrie, et à assister à des colloques et à des conférences sur le recrutement et l'équité en matière d'emploi. Afin de mieux faire connaître ses modes de recrutement, un employeur (dans le secteur des communications) a produit un document vidéo à l'intention des universités et des collèges. Ces activités ont eu lieu parfois dans un seul endroit ou une seule région, et parfois à la grandeur du Canada.

Étant donné que de nombreux emplois nécessitent un degré d'instruction particulier, un employeur du secteur des communications a conçu une méthode intéressante pour attirer de futurs employés.

- En collaboration avec un établissement d'enseignement et plusieurs conseils scolaires, il a invité des étudiantes de 11e année à un camp d'été d'une semaine en génie pratique. De l'avis de cet employeur cette initiative en est une de longue haleine et conduira à l'amélioration du programme d'études. On projette une initiative du même genre pour les écoliers du primaire.

En vue d'augmenter le taux de recrutement des membres des groupes désignés, des employeurs ont continué de participer à divers programmes de formation de stagiaires. Plusieurs d'entre eux ont souligné l'importance de s'associer aux universités, aux collèges et autres parties intéressées pour élaborer les stages et les programmes de placement. Voici quelques exemples :

- Les grandes banques ont participé à un programme de préparation à l'emploi de quatre mois à l'intention des autochtones. Les étudiants recevaient une formation en salle de classe et suivaient des cours pratiques de service à la clientèle et de caissier. Une banque a embauché quatre autochtones ayant participé à ce programme.

- Des employeurs du secteur des télécommunications se sont associés à un organisme représentant des entreprises autochtones. Un programme d'un an, à frais partagés, a permis aux participants de travailler et d'acquérir de nouvelles compétences. Bien qu'un étudiant ait abandonné le cours pour entreprendre d'autres études, ces employeurs tiennent cette expérience pour très valable. Elle leur a beaucoup appris sur les difficultés qu'éprouvent les autochtones à trouver un emploi et à le conserver.

- Un employeur (dans le domaine de la radiodiffusion) s'est joint à un organisme national sans but lucratif qui forme les personnes handicapées et les prépare à occuper un emploi, et continuera d'offrir à ces personnes des occasions de travailler.

- En collaboration avec un conseil scolaire municipal, un employeur du secteur de la chimie a offert un programme d'alternance travail-études à cinq étudiants handicapés mentaux. Ce programme les occupe pendant l'année scolaire et durant l'été.

- Un autre employeur (dans le secteur de la radiodiffusion) a mis en oeuvre un programme d'apprentissage à l'intention des Noirs de la Nouvelle-Écosse afin de les aider à devenir des professionnels en radiodiffusion. Cet employeur leur offre l'enseignement, un emploi d'été et leur assure un travail s'ils terminent avec succès leur formation.

- En vue de favoriser l'emploi des autochtones, une société d'État oeuvrant dans le transport par voie d'eau a créé un comité tripartite avec deux conseils de bande pour qu'un nombre croissant d'autochtones se joignent à son effectif.

- Un employeur du secteur de la radiodiffusion élabore en ce moment, en collaboration avec un collège, un programme de formation en radiodiffusion et en journalisme pour personnes handicapées qualifiées.

Les efforts de certains employeurs dans le domaine du recrutement ont été reconnus publiquement. Par exemple, en 1990, FRAPPE (les Femmes regroupées pour l'accessibilité aux pouvoirs politique et économique) a accordé la deuxième place au CN dans sa revue annuelle des mesures et des initiatives prises en vue de recruter et de promouvoir des femmes. Le CN a reçu, en outre, une récompense de ManMark Consultants pour l'«originalité» de son mode de recrutement et d'intégration des membres des minorités visibles. La Banque Royale a mérité le prix Whipper Watson du Conseil canadien pour la réadaptation des handicapés pour s'être employée à recruter des personnes de ce groupe.

## 2. Formation et perfectionnement

Les employeurs continuent d'améliorer la planification de leurs ressources humaines en offrant une formation aux gestionnaires et aux surveillants sous forme d'ateliers et de colloques. Les sujets portent notamment sur la responsabilité de l'entreprise et des employés à l'égard de l'équité en matière d'emploi, le recrutement, le placement, le maintien dans l'effectif des membres des groupes désignés et les mesures d'adaptation à prendre vis-à-vis de ces derniers.

Certains employeurs ont collaboré plus étroitement avec les représentants syndicaux afin d'augmenter les possibilités d'emploi des membres des groupes désignés. Des initiatives conjuguées telles que des cours d'alphabétisation, de rattrapage scolaire et de formation technique ont été prises. Par exemple, dans le cadre d'un engagement commun pris en août 1990, un employeur et le Syndicat des travailleurs en télécommunications ont signé un protocole d'entente permettant aux employés ne possédant pas de connaissances techniques de postuler un sixième des postes d'ouvriers qualifiés, pourvu qu'ils aient réussi le test de compétence de l'entreprise. Cette initiative a augmenté la possibilité pour les femmes d'entrer dans ce secteur réservé surtout aux hommes. Selon l'employeur, en 1990, 51 % des 156 employés qui sont passés d'un emploi non spécialisé à celui nécessitant la connaissance d'un métier étaient des femmes.

Des programmes de formation et de perfectionnement ont été conçus et étendus pour accroître l'avancement des membres des groupes désignés. Un certain nombre d'employeurs ont lancé des programmes de préparation à l'emploi et d'apprentissage afin de permettre aux femmes d'acquérir les compétences techniques et le sens de l'adaptation nécessaires pour augmenter leur représentation dans les professions non traditionnelles. Par exemple, un programme de préparation à l'emploi parrainé par un employeur du secteur du transport par pipeline a permis à une femme de quitter un travail de bureau pour occuper un poste technique. Un autre employeur, en collaboration avec une bande indienne, a entrepris d'enseigner les rudiments de la gestion des silo à grain à ses membres. Certains employeurs du secteur des télécommunications et de la radiodiffusion ont utilisé la télévision communautaire pour offrir une formation de journaliste et de présentateur aux personnes handicapées.

En 1990, le recrutement à l'extérieur des entreprises a diminué en raison des difficultés économiques qui

ont incité de nombreux employeurs à se concentrer sur le développement et la formation de leurs employés appartenant aux groupes désignés, c'est-à-dire l'amélioration de leur aptitude à planifier leur carrière et à mieux se préparer pour obtenir une promotion.

### 3. Mesures raisonnables d'adaptation

Les employeurs ont pris des mesures raisonnables d'adaptation qui visaient principalement les personnes handicapées, les employés ayant des responsabilités familiales et les femmes travaillant en milieu non traditionnel.

La plupart des employeurs se sont surtout attachés à supprimer les barrières physiques qui empêchent l'accès aux lieux et aux postes de travail des employés infirmes. Des changements ont été apportés à de nombreux immeubles pour que les personnes en fauteuil roulant puissent y accéder, et les nouveaux bâtiments ont été construits conformément aux normes de l'Association canadienne de normalisation (ACNOR). Ces normes commandent d'abaisser la hauteur des comptoirs, d'élargir les portes et d'installer des ascenseurs. En fait, les efforts de certains employeurs à cet égard ont été officiellement reconnus. Dans le secteur des communications, par exemple, Bell Canada a reçu le prix de l'entreprise de 1990 de la Canadian Foundation for the Physically Disabled et, au concours de la meilleure conception de 1990, Rogers Cable TV Limited a mérité un prix d'excellence pour la conception sans obstacles de l'American Society of Interior Designers.

Des employeurs ont aussi institué des programmes de réadaptation destinés aux employés qui ont un handicap passager, qui reviennent au travail après un congé de maladie ou qui, en raison d'une incapacité permanente, sont limités quant au genre de travail qu'ils peuvent effectuer. Certains employeurs ont instauré des plans de travail modifiés comportant un allégement des tâches et des journées plus courtes. On a même installé le poste de travail d'un employé chez lui. Les employés dont le poste rendait impossible toute mesure d'adaptation ont changé d'emploi ou ont été mutés. Des employeurs ont aussi amélioré les aires de stationnement et fourni des aides techniques ou des dispositifs spéciaux afin de permettre aux employés de s'acquitter de leurs tâches.

Les aides techniques et les dispositifs que les entreprises ont fournis aux employés souffrant d'une déficience de la vue comprenaient des logiciels à commande vocale tels que le «DragonDictate» (offert par un établissement financier), l'agrandisseur pour téléviseur OPTELEC, des lecteurs qui transforment l'écrit en voix, des scanners de vue et des logiciels à gros caractères. Dans certains cas, on a enregistré des renseignements sur cassette et fourni des textes en braille.

Dans le secteur des télécommunications un employé est devenu le président d'un nouveau service national pour les Canadiens souffrant d'une déficience de la vue. Il s'agit de la lecture par des bénévoles des nouvelles publiées dans les journaux. Des personnalités de la télévision lisent des articles de journaux dans le cadre de ce service.

Pour leur personnel malentendant, des employeurs ont ajouté un dispositif aux téléphones qui permet de mieux entendre et ont eu recours à des services d'interprétation gestuelle lors de séances de formation et d'orientation et de réunions du personnel. Dans certains cas, ils ont offert des cours de langage gestuel aux employés.

Chez certains employeurs, les dispositions destinées aux travailleurs ayant des responsabilités familiales, ont été concentrées sur la garde d'enfants. Une société d'État a remboursé les frais de garde aux parents qui avaient à se déplacer fréquemment pour leur travail. Une autre société d'État a institué des horaires de travail souples afin d'aider les employés à concilier famille et emploi.

Des femmes ont bénéficié, notamment, de prestations familiales et d'une meilleure politique des congés de maternité comportant la mutation de celles qui sont enceintes et qui travaillent près des écrans cathodiques. Un employeur du transport par autobus a accepté que les femmes chauffeurs gardent leurs enfants auprès d'elles pendant qu'elles conduisent si des mesures de sécurité adéquates sont prises. D'autres employeurs ont apporté des modifications,

entre autres, aux salles de toilette, douches, dortoirs et casiers pour qu'ils conviennent aux femmes exerçant un métier réservé habituellement aux hommes.

Dans diverses entreprises, on a satisfait aux exigences religieuses et culturelles des employés, instauré des horaires souples, et offert la possibilité de changer de lieu de travail, de travailler à temps partiel ou de partager un emploi.

## 4. Environnement propice à l'équité

Les employeurs ont pris des mesures de nature à sensibiliser les employés à l'équité en matière d'emploi et à créer un climat favorisant l'équité.

Des entreprises ont rappelé à leurs employés la procédure d'enquête sur les plaintes concernant les droits de la personne et le harcèlement sexuel instaurée chez elle, ainsi que leur politique en la matière. Un employeur a créé un comité consultatif composé d'employés appartenant aux groupes désignés pour discuter de leurs préoccupations et de sujets relatifs à l'équité en matière d'emploi.

Certains employeurs ont demandé à tous les employés membres de groupes désignés de leur personnel de remplir un questionnaire sur l'efficacité des programmes d'équité en matière d'emploi en vigueur dans leur entreprise. Cet exercice s'est traduit par des recommandations dont l'exécution a été approuvée par la haute direction.

Des employeurs ont aussi pris des dispositions pour améliorer la vie des membres des groupes désignés. Ces mesures comprennent divers services de counselling aux employés dans le cadre d'un processus de réadaptation qui leur permet de s'acquitter d'autres tâches et d'avoir un horaire souple. Un employeur a offert un cours de prononciation, à titre expérimental, aux employés qui utilisent au travail une langue autre que la leur. Plusieurs autres préparent en ce moment des séances de travail et des colloques sur la façon de tenir compte de la diversité culturelle au travail pour que les membres des groupes désignés s'y sentent à l'aise.

## 5. Communications

Les employeurs ont pris des initiatives originales dans ce domaine pour appuyer leurs programmes d'équité en matière d'emploi et ont insisté sur l'importance d'accroître les activités de communication qui visent à sensibiliser davantage leur effectif à la question d'équité en matière d'emploi. La plupart d'entre eux ont continué à distinguer les communications internes des communications externes.

### Communications internes

Des séances de sensibilisation, d'information et de formation ont été offertes en grand nombre au personnel des entreprises assujetties à la loi fédérale. Des entreprises ont convoqué leurs gestionnaires et leurs surveillants à des réunions d'études et des colloques sur la mise en oeuvre de l'équité en matière d'emploi. Des employeurs ont invité leur personnel à des séances d'information sur les groupes désignés qui ont revêtu diverses formes : mini-conférences, déjeuners-causeries et colloques. D'autres ont continué de parrainer des initiatives visant à changer l'attitude des gens à l'égard des personnes handicapées et y ont participé eux-mêmes activement.

Certains employeurs ont établi un réseau de coordonnateurs chargés spécialement d'assurer la communication directe de toute information sur l'équité en matière d'emploi à l'ensemble de leurs entreprises. D'autres ont réuni séparément les groupes désignés pour discuter de leur intégration dans l'effectif de l'entreprise.

Quelques employeurs ont travaillé de concert avec les syndicats pour promouvoir l'équité en matière d'emploi et organisé des séances de sensibilisation à l'intention des employés et des délégués syndicaux.

Les techniques de marketing et de relations publiques ont été les méthodes les plus utilisées pour promouvoir l'équité en matière d'emploi : affiches, articles dans le journal de l'entreprise, brochures et dépliants, profils d'employés (notamment des membres des groupes désignés) et documents vidéo. Des entreprises ont tenu à faire connaître aux nouveaux employés qu'elles avaient instauré une politique d'équité en matière d'emploi chez elles.

### Communications externes

Plusieurs employeurs ont participé à des symposiums organisés par des associations à vocation culturelle pour sensibiliser le public à l'équité en matière d'emploi. Quatre sociétés d'État se sont regroupées pour produire trois documents vidéo. Deux de ces documents présentent des membres des groupes désignés qui parlent de leur travail et suggèrent des mesures d'adaptation. La troisième porte sur la vie des personnes handicapées au travail.

Les employeurs, dans le domaine de la radiodiffusion, continuent d'influencer le grand public en faveur de l'équité en matière d'emploi en proposant des modèles de comportement. Il s'agit, entre autres, d'émissions hebdomadaires et de documentaires décrivant la vie et l'expérience des membres des groupes désignés. L'une de ces émissions, Disability Network, traite de l'actualité en rapport avec les diverses déficiences pendant 30 minutes chaque semaine. Conçue par Radio Canada et The Centre for Independant Living in Toronto Inc., elle est produite et animée par des personnes handicapées. De l'avis général, cette émission contribue de façon importante à l'intégration des personnes handicapées. Elle a valu trois prix à ses auteurs : le prix «Into the Mainstream» de l'ACTRA, le prix de la série sur l'actualité et les questions sociales de l'International Festival of New York et le prix Media Human Rights de B'Nai Brith.

## 6. Contraintes

Selon la plupart des employeurs, la récession économique est le principal facteur limitant la mise en oeuvre efficace de l'équité en matière d'emploi. Afin de compenser ses effets négatifs sur leur chiffre d'affaires et de demeurer compétitifs sur les marchés internationaux, bien des employeurs ont réorganisé leur entreprise et réduit leur budget et leur effectif. La récession a forcé le monde des affaires à prendre un grand nombre de mesures, comme le gel de l'embauchage, le licenciement du personnel, l'offre de plans d'incitation à la retraite anticipée et la fermeture ou la vente de bureaux ou de secteurs. L'effet de vague de la récession a fait se répercuter les difficultés de certaines entreprises régies par le gouvernement fédéral sur des sociétés subsidiaires et de services. Par exemple, les difficultés financières, les réductions et les fermetures subies par quatre compagnies aériennes ont eu des effets néfastes sur une entreprise de services au sol. La récession et les licenciements qu'elle a provoqués ont touché l'équité en matière d'emploi d'autres façons. Certains employeurs ont réduit leur recrutement et la promotion des employés, et se sont attachés à maintenir les emplois existants et à recourir au personnel mis à pied pour combler les postes vacants.

Chez de nombreux employeurs, les qualités qu'ils exigent des candidats tendent à exclure les membres des groupes désignés. Certains d'entre eux ont fait état d'une pénurie générale de candidats qualifiés, surtout parmi les membres de la plupart des groupes désignés. Par exemple, les entreprises du secteur de la radiodiffusion éprouvent de la difficulté à trouver parmi ces groupes des candidats possédant une formation et une expérience dans ce domaine. Les données des établissements d'enseignement indiquent que l'inscription des membres des groupes désignés est faible. D'autres contraintes limitent leur embauchage; ce sont les exigences en matière d'accréditation et de formation, les normes de santé et les exigences physiques (normes de santé et de sécurité) et la Loi sur les langues officielles.

## Conclusion

À bien des égards, l'année 1990 a constitué un défi pour les employeurs. Les obstacles auxquels ils ont du faire face ne les ont toutefois pas empêchés d'adopter des stratégies proactives et novatrices pour rendre leur main-d'oeuvre véritablement représentative. La plupart d'entre eux estiment qu'il faut du temps pour que la composition de leur effectif se modifie de façon notable et que les initiatives prises pour y arriver seront bénéfiques à long terme.

# LE CONTEXTE

Le présent chapitre situe dans leur contexte les progrès réalisés dans le domaine de l'équité en matière d'emploi en ce qui concerne les femmes, les autochtones, les personnes handicapées et les membres des minorités visibles. Quatre facteurs importants, la croissance de l'emploi, le profil d'emploi, les salaires et les possibilités de changement, expliquent les changements qui ont eu lieu dans l'effectif visé par la Loi. Ils constituent la toile de fond de la mise en oeuvre de l'équité en matière d'emploi et de l'évaluation des progrès réalisés. Nous présentons d'abord une brève description de l'effectif et des quatre principales branches d'activité. Suit une analyse des changements intervenus depuis le rapport de l'année dernière[1].

## Brève description de l'effectif visé par la Loi

En 1990, l'effectif visé par la Loi sur l'équité en matière d'emploi se composait d'environ 635 000 employés travaillant chez 370 employeurs. La présente analyse porte sur 631 423 employés représentant les effectifs réunis de 361 employeurs[2]. Comme cela a été le cas depuis quelques années, près des deux tiers travaillaient en Ontario (40,48 %) et au Québec (20,45 %). Presque tout l'effectif visé appartenait au secteur des services plutôt qu'à celui des industries comme la fabrication et la construction. Chacune des trois principales branches d'activité - le secteur bancaire, celui des transports et celui des communications - constituait environ 30 % de l'effectif.

Selon de nombreux employeurs, la récession économique qui a touché le Canada au second semestre de 1990 a eu des répercussions négatives sur leurs opérations et réduit les possibilités de changement dans leur effectif.

### Secteur bancaire

Au Canada, le réseau bancaire se compose de la Banque du Canada, de 8 grandes banques nationales et de 57 banques étrangères plus petites. La Banque du Canada est comprise dans ce secteur bien qu'elle ne soit pas une banque au sens traditionnel du terme; elle est chargée de la formulation et de la mise en oeuvre de la politique monétaire canadienne, et son effectif est assez différent de celui des banques à charte. En 1990, 23 banques étaient visées par la Loi sur l'équité en matière d'emploi et, à l'exception de deux d'entre elles, elles avaient leur siège social en Ontario ou au Québec. Plusieurs grands employeurs de ce secteur ont indiqué qu'ils avaient cessé leur recrutement et que le roulement du personnel avait été plus faible en 1990 en raison de la récession. Les 184 956 employés du secteur bancaire représentaient 29,29 % de l'effectif visé par la Loi. Près d'un employé de ce secteur sur cinq (19,12 %) occupait un emploi à temps partiel, ce qui correspond à une augmentation d'environ 1 % par rapport à l'année précédente. Ces employés formaient près de la moitié (47,47 %) de tous les employés à temps partiel déclarés aux termes de la Loi.

---

1 Pour une description plus détaillée des secteurs et des sous-secteurs d'activité visés par la Loi sur l'équité en matière d'emploi, veuillez vous reporter à la section intitulée «Le contexte» Loi sur l'équité en matière d'emploi - Rapport annuel 1989, (Ottawa : Ministre des Approvisionnements et Services Canada, 1989) pp. 11 à 23.

2 Voir à l'annexe A les «Notes sur les données» et au chapitre Évaluation des résultats des employeurs la «Liste des employeurs».

### Secteur des transports

Les entreprises de ce secteur visées par la Loi sur l'équité en matière d'emploi représentent une gamme très variée de modes de transport comprenant l'avion, le train, le bateau, le camion, l'autocar et le pipeline. Quoique la situation économique et la structure professionnelle des sous-secteurs diffèrent considérablement, la déréglementation et la concurrence croissante ont continué de toucher la plupart des employeurs. De l'avis de plusieurs employeurs de ce secteur, la récession économique a eu des effets négatifs sur leur exploitation. En 1990, 189 employeurs exerçant leurs activités dans le domaine des transports ont présenté le rapport exigé par la Loi. Leur effectif se composait de 188 331 employés, soit 29,83 % de tous les salariés visés par la Loi. La plupart de ces employés (93,88 %) occupaient un poste à temps plein. Plus de 60 % d'entre eux travaillaient dans les domaines du transport ferroviaire (32,77 %), et aérien (29,82 %); environ un cinquième (20,67 %) des employés avaient un emploi dans l'industrie du camionnage.

### Secteur des communications

La partie du secteur des communications visée par la Loi sur l'équité en matière d'emploi comprend les entreprises de radiodiffusion et de télédiffusion (y compris les sociétés de câblodistribution), de télécommunications et de transmission par téléphone, ainsi que les services postaux et de messageries. Bon nombre de ces entreprises, en particulier celles s'occupant de radiodiffusion et de télédiffusion, sont bien connues du public. Les services postaux et de messageries sont généralement considérés comme deux éléments distincts. Postes Canada offre les services postaux habituels, tandis qu'un certain nombre d'entreprises fournissent des services de messageries spécialisés dans un marché hautement concurrentiel. Des employeurs de tous les sous-secteurs ont été touchés par la récession et certains grands employeurs ont cessé leur recrutement. En 1990, 92 employeurs du secteur des communications ont présenté un rapport, conformément à la Loi. Ces employeurs ont déclaré 213 492 employés, soit 33,81 % de tout l'effectif visé par la Loi[3]. La plupart de ces employés (85,71 %) occupaient un emploi à temps plein. Plus de 80 % des employés du secteur travaillaient dans des entreprises de télécommunications et de transmission par téléphone (45,62 %) ou de services postaux et de messageries (37,43 %); 16,74 % exerçaient leur métier en radiodiffusion-télévision.

### Autres secteurs

En 1990, cette catégorie comprenait 57 employeurs qui s'adonnaient aux activités suivantes : exploitation de mines de métaux (uranium) et de charbon, exploration pétrolière et gazière, silos à grain, meunerie, recherche et production nucléaires, services commerciaux, musées et services d'archives[4]. Leurs 44 644 employés représentaient 7,07 % de tout l'effectif visé par la Loi, et la plupart d'entre eux (93,19 %) occupaient un emploi à temps plein. Dans les domaines des mines, des silos à grain et de la meunerie, la récession économique a eu des effets déplorables sur plusieurs entreprises et réduit les possibilités de mettre en oeuvre l'équité en matière d'emploi.

## Analyse des changements dans l'effectif

### Croissance de l'emploi

Les emplois dans l'effectif visé par la Loi ont reflété le ralentissement économique qui a eu lieu au Canada au cours du second semestre de 1990. Le nombre des recrutements a chuté de 23,84 % et celui des cessations de fonctions, de 8,21 %, par rapport à 1989, ce qui a eu pour effet de réduire l'emploi d'environ 1,4 % en 1990. La croissance de l'emploi dans la population active canadienne n'a été que de 0,07 %, tandis que le secteur des services (-2,3 %) et celui de la fabrication (-5,9 %) enregistraient une importante diminution de l'emploi[5].

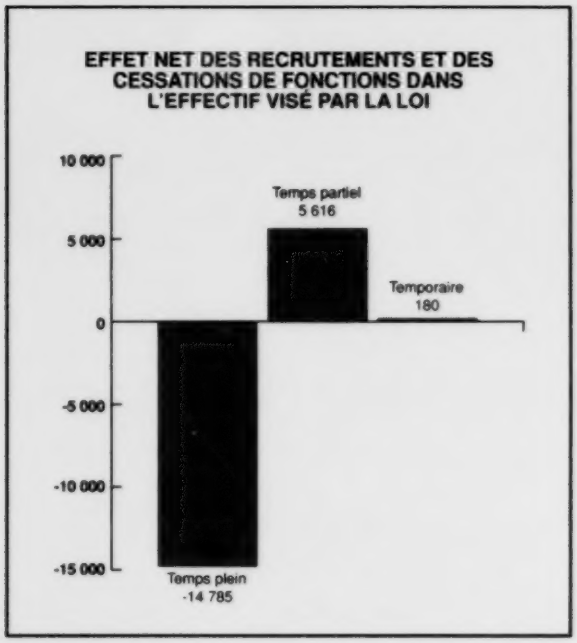
Alors qu'au sein de la population active canadienne, la croissance de l'emploi a favorisé de manière égale les emplois à temps plein et les emplois à temps partiel, ce sont surtout ces derniers qui ont augmenté dans l'effectif visé par la Loi. La croissance des emplois à temps partiel s'est située à 8,15 %, alors

---

3 La société Alberta Government Telephones a perdu son statut de société d'État au cours de 1990, et s'est trouvée, par conséquent, assujettie à la Loi sur l'équité en matière d'emploi.

4 En 1990, quatre grands musées fédéraux assujettis à la Loi sur l'équité en matière d'emploi ont présenté un rapport pour la première fois.

5 Voir l'annexe A pour de plus amples renseignements sur la méthode de calcul et les raisons pour lesquelles nous avons utilisé l'effet net des recrutements et des cessations de fonctions pour calculer la croissance de l'emploi.




que les postes à temps plein ont diminué de 2,62 %. La diminution des emplois à temps plein, causée par un nombre de cessations de fonctions supérieur à celui des recrutements, a été relativement la même dans toutes les provinces. Les employeurs de l'Ontario et du Québec ont fait état de niveaux d'emploi supérieurs à la moyenne nationale, tandis que ceux du Manitoba, de la Saskatchewan, de l'Alberta et de la Colombie-Britannique ont noté des diminutions moins marquées.

Il y a eu d'importantes suppressions d'emplois à temps plein dans la plupart des grandes branches d'activité. Chez les employeurs du secteur bancaire, des transports ferroviaire, par eau et par camion, des services postaux et de messageries et de l'exploitation de mines de métaux, on a relevé 14 243 cessations de fonctions de plus que le nombre de recrutements. C'est chez les employeurs du transport par camion et des services postaux et de messageries que les plus fortes diminutions du nombre d'emplois à temps plein, soit de 6,98 % et 5,82 % respectivement, ont eu lieu. Le secteur de l'exploitation de mines de métaux accusait une diminution de 26,35 %. Parallèlement, il y a eu une forte croissance des emplois à temps partiel dans plusieurs secteurs, notamment le secteur bancaire (10,76 %) et ceux de la transmission des télécommunications (19,96 %), du transport aérien (10,63 %) et du camionnage (13,25 %).

Depuis 1987, l'année où l'on a fait rapport la première fois, la proportion des emplois à temps partiel dans l'effectif visé par la Loi a augmenté, passant de 9,49 % à 11,8 %. En 1990, cette proportion a crû de 0,61 %. Il faut attribuer ce changement à la diminution marquée du nombre de recrutements à temps plein et à la croissance toujours élevée du nombre d'emplois à temps partiel. L'effet de ce déplacement vers des emplois à temps partiel est considérable, sachant que les membres des groupes désignés — et en particulier les femmes — y sont depuis toujours surreprésentés. Les postes à temps partiel offrent généralement des salaires moyens plus bas, moins d'avantages sociaux et peu de mobilité quant à la carrière.

### Profil d'emploi

L'effectif visé par la Loi a continué de comporter une concentration beaucoup plus élevée d'employés dans les catégories Cadres intermédiaires et autres

**Tableau 1**
**Répartition des membres de l'effectif visé par la Loi et la population active canadienne occupant un emploi à temps plein selon la catégorie professionnelle**

| Catégorie professionnelle | Effectif visé par la Loi | Population active canadienne |
|---|---|---|
| **Cadres supérieurs** | **0,98 %** | **1,40 %** |
| Cadres intermédiaires et autres cadres | 14,99 % | 7,00 % |
| **Professionnels** | **6,57 %** | **12,00 %** |
| Semi-professionnels et techniciens | 5,64 % | 4,60 % |
| **Surveillants** | **5,88 %** | **2,40 %** |
| Contremaîtres | 2,68 % | 2,70 % |
| **Employés de bureau** | **33,81 %** | **17,00 %** |
| Employés du secteur de la vente | 2,48 % | 7,70 % |
| **Employés du secteur des services** | **2,86 %** | **10,00 %** |
| Travailleurs qualifiés et artisans | 11,25 % | 7,60 % |
| **Travailleurs manuels spécialisés** | **10,95 %** | **5,00 %** |
| Autres travailleurs manuels | 4,85 % | 14,90 % |
| **Non déclarés** | **NIL** | **0,70 %** |
| **Tous les salariés** | **100,00 %** | **100,00 %** |

cadres et Employés de bureau que dans la population active canadienne. On retrouve près de la moitié des salariés à temps plein dans ces deux catégories, soit respectivement 14,99 % et 33,61 %. Près des trois quarts (72,5 %) des employés à temps partiel de l'effectif visé par la Loi appartenaient également à la catégorie Employés de bureau. La proportion élevée de personnes occupant des emplois dans les catégories Employés de bureau et Cadres intermédiaires et autres cadres était en grande partie causée par le nombre considérable de postes de ce genre dans les secteurs bancaire et des communications. Près des quatre cinquièmes (79,39 %) des employés occupant un poste à temps plein dans le secteur bancaire et plus de la moitié (56,38 %) de ceux du secteur des communications sont inscrits dans les catégories Employés de bureau et Cadres intermédiaires et autres cadres[6].

Le profil d'emploi du secteur des transports était très différent en 1990 des deux secteurs précédents. Moins de la moitié (43,44 %) des employés occupant un poste à temps plein dans ce secteur appartenaient aux catégories Travailleurs manuels spécialisés (26,64 %) et Travailleurs qualifiés et artisans (17,35 %). Les catégories Employés de bureau et Cadres intermédiaires et autres cadres regroupaient moins d'un cinquième (19,44 %) de l'ensemble des employés occupant un poste à temps plein dans ce secteur.

### Salaires

On a estimé à 36 089 $ le salaire moyen de l'effectif à temps plein visé par la Loi en 1990, et à 15 759 $, celui des employés à temps partiel[7]. Environ un cinquième (21,14 %) des employés à temps plein touchaient moins de 25 000 $, et 13,73 %, plus de 40 000 $. Plus de 80 % des employés à temps partiel gagnaient moins de 25 000 $. Ces données sont importantes étant donné que ce sont en majorité des membres des groupes désignés, et en particulier des femmes, que l'on retrouve dans les emplois à temps partiel.

Le salaire moyen varie beaucoup d'une branche d'activité à l'autre, allant de 33 130 $ dans le secteur bancaire, à 38 245 $ dans les autres secteurs. Le salaire moyen des emplois à temps plein se situait à 36 761 $ dans le secteur des transports et à 37 353 $ dans celui des communications. Pour ce qui est des emplois à temps partiel, le secteur bancaire offrait le salaire moyen le plus bas (12 423 $) et celui des communications, le salaire moyen le plus élevé, soit 20 640 $ par an.

**Tableau 2**
**Répartition des membres de l'effectif visé par la Loi occupant un emploi à temps plein selon l'échelle de rémunération**

| Échelle de rémunération | Effectif visé par la Loi |
|---|---|
| Moins de 10 000 $ | 0,74 % |
| 10 000 $ - 14 999 $ | 0,83 % |
| 15 000 $ - 17 499 $ | 1,59 % |
| 17 500 $ - 19 999 $ | 4,66 % |
| 20 000 $ - 22 499 $ | 6,77 % |
| 22 500 $ - 24 999 $ | 6,55 % |
| 25 000 $ - 27 499 $ | 7,35 % |
| 27 500 $ - 29 999 $ | 13,80 % |
| 30 000 $ - 34 999 $ | 16,88 % |
| 35 000 $ - 39 999 $ | 11,77 % |
| 40 000 $ - 49 999 $ | 15,25 % |
| 50 000 $ - 69 999 $ | 10,37 % |
| 70 000 $ et plus | 3,38 % |
| **Tous les salariés** | **100,00 %** |

### Possibilités de changement

En 1990, les employeurs ont déclaré 79 790 recrutements et 63 635 promotions. Les emplois à temps partiel ont formé environ un tiers (33,77 %) de tous les recrutements et moins de 6,46 % de toutes les promotions. Une fois de plus, la répartition professionnelle des recrutements à des postes à temps partiel indique que la majorité de ces derniers, soit plus de 80 % en 1990, ont eu lieu dans les catégories Employés de bureau et Autres travailleurs manuels.

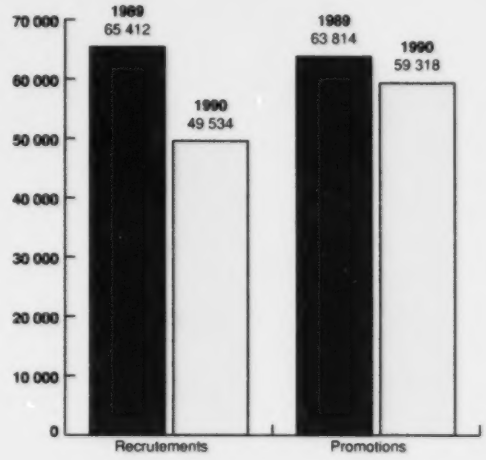
Les effets de la récession sur les possibilités de changement dans les emplois à temps plein sont manifestes. Les recrutements et les promotions ont diminué respectivement de près de 25 % et de

---

6 Il importe de noter que, dans le secteur bancaire et celui des communications, la catégorie Employés de bureau regroupe des professions très différentes les unes des autres. Dans le secteur des communications, ces employés s'occupent de la manutention du courrier dans les services postaux et de messageries. Dans le secteur bancaire, ils occupent des emplois de bureau plus traditionnels.

7 Voir à l'annexe A la méthode de calcul des salaires moyens.

**RECRUTEMENTS ET PROMOTIONS À TEMPS PLEIN DANS L'EFFECTIF VISÉ PAR LA LOI, 1989 ET 1990**




7,05 % par rapport à 1989. Selon les rapports des employeurs, il y a eu, au total, 49 534 recrutements et 59 318 promotions en 1990. Les recrutements à temps plein ont été de 27,56 % dans le secteur bancaire, de 22,43 % dans celui des communications, et de 39,42 % dans celui des transports. Près des deux tiers (62,44 %) de toutes les promotions ont eu lieu dans le secteur bancaire, alors que les secteurs des transports et des communications comptaient pour environ 16 % chacun.

Bien que le nombre des recrutements et des promotions pour des postes à temps plein ait diminué par rapport aux années précédentes, les catégories professionnelles dans lesquelles les membres des groupes désignés sont sous-représentés offraient toujours de multiples possibilités de changement. Par exemple, il y a eu 319 recrutements et 619 promotions dans la catégorie Cadres supérieurs, 3 717 recrutements et 15 412 promotions dans celle des Cadres intermédiaires et autres cadres, et 3 726 recrutements et 6 067 promotions dans la catégorie Professionnels. Les recrutements et les promotions pour d'autres emplois où les femmes sont habituellement sous-représentées ont été également nombreux. Les employeurs ont effectué près de 8 000 recrutements pour des postes à temps plein dans la catégorie Travailleurs manuels spécialisés et 2 790, dans celle des Travailleurs qualifiés et artisans, et ils ont accordé 1 606 promotions dans la catégorie Contremaîtres.

La tendance régionale des recrutements et des promotions, en ce qui a trait à des postes à temps plein dans l'effectif visé par la Loi, a continué de refléter la concentration élevée des effectifs et des sièges sociaux des entreprises en Ontario et au Québec. Près des trois quarts de tous les recrutements et promotions touchant les catégories Cadres supérieurs et Cadres intermédiaires et autres cadres ont eu lieu dans ces deux provinces. Il en a été de même pour plus des deux tiers des recrutements à des postes à temps plein et des promotions au sein des catégories Cadres intermédiaires et autres cadres et Professionnels.

La forte concentration en Ontario et au Québec des recrutements et des promotions dans les trois catégories susmentionnées nous renseigne sur la situation des groupes désignés qui y sont sous-représentés. Les employeurs devront peut-être étendre les zones de recrutement et faciliter la mobilité des membres des groupes désignés, afin d'augmenter leur représentation dans ces catégories professionnelles.

# PROFIL DES GROUPES DÉSIGNÉS

Le présent chapitre présente le profil des quatre groupes désignés aux fins de la Loi sur l'équité en matière d'emploi, soit :

- les femmes,
- les autochtones,
- les personnes handicapées,
- les membres des minorités visibles.

Les autochtones sont les Indiens, les Inuit et les Métis qui se reconnaissent comme tels auprès de l'employeur, ou acceptent que celui-ci les reconnaisse comme tels.

Les personnes handicapées sont celles qui, à cause d'une incapacité persistante d'ordre physique, mental, psychiatrique ou sensoriel ou de difficultés d'apprentissage persistantes, se considèrent comme étant potentiellement défavorisées sur le plan de l'emploi et se reconnaissent comme telles auprès d'un employeur, ou acceptent que celui-ci les reconnaisse comme telles.

Les membres des minorités visibles sont les personnes, autres que les autochtones, qui ne sont pas de race blanche ou n'ont pas la peau blanche, et qui se reconnaissent comme telles auprès d'un employeur, ou acceptent que celui-ci les reconnaisse comme telles.

Le profil de chacun des groupes désignés présente une analyse de sa situation dans l'effectif visé par la Loi. Il comporte aussi un portrait de la situation du groupe au sein de la population active canadienne tracé à partir des données du recensement du Canada de 1986. L'analyse touche quatre aspects de la situation des groupes désignés : la croissance dans l'emploi, la représentation, le profil professionnel, les salaires et les possibilités de changement. Le nombre de tableaux accompagnant le profil de chacun des groupes désignés a considérablement diminué, comparativement aux rapports précédents. Le lecteur trouvera à l'annexe B des tableaux plus détaillés sur les groupes désignés dans l'effectif visé par la Loi.

---

[1] Cet effectif est constitué des personnes faisant partie, en 1990, du personnel salarié des employeurs assujettis à la réglementation fédérale et qui étaient visées par la Loi sur l'équité en matière d'emploi. L'employeur déclare dans son rapport le nombre global d'hommes et de femmes de son effectif et le nombre de membres de chacun des quatre groupes désignés qui se sont reconnus comme tels, ou qui ont accepté d'être reconnus comme tels aux fins de la Loi sur l'équité en matière d'emploi.

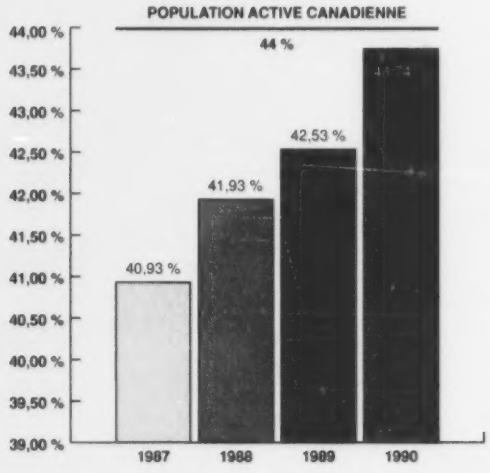
[2] Les données relatives aux professions et aux études, extraites du recensement de 1986, portent sur les femmes, les autochtones et les membres des minorités visibles qui ont travaillé en 1985 ou 1986. Cette population comprenait les travailleurs expérimentés (employés ou en chômage) et ceux qui n'en font pas partie actuellement et qui avaient travaillé un certain temps pour la dernière fois en 1985 ou 1986.
En ce qui concerne les personnes handicapées, le bassin de la main-d'oeuvre comprend les travailleurs expérimentés (employés ou en chômage) et les personnes qui n'en font pas actuellement partie et qui ont travaillé un certain temps entre 1981 et 1986. Ces données inédites, proviennent du recensement de 1986 de Statistique Canada et de l'Enquête sur la santé et les limitations d'activité.

# LES FEMMES

## Représentation

La représentation des femmes dans l'effectif visé par la Loi sur l'équité en matière d'emploi a encore augmenté en 1990. Les 276 161 employées déclarées par les employeurs constituaient 43,74 % de l'effectif, par rapport à 42,53 % en 1989[1]. Cette augmentation a touché les emplois à temps plein et ceux à temps partiel. La représentation des femmes s'est accrue de près de 1 % dans les emplois à temps plein, passant à 40,12 %, et de 1,5 % dans ceux à temps partiel pour s'établir à 70,58 %. L'augmentation dans les emplois à temps plein est remarquable parce que la

**REPRÉSENTATION DES FEMMES DANS L'EFFECTIF VISÉ PAR LA LOI ET DANS LA POPULATION ACTIVE CANADIENNE**




récession a grandement réduit les possibilités dans ce domaine. Depuis 1987, la représentation des femmes a augmenté de 2,81 % et a presque atteint leur représentation dans l'ensemble de la population active canadienne en 1986 (44 %).

La représentation des femmes occupant un emploi dans les huit régions métropolitaines de recensement était généralement plus élevée qu'à l'extérieur de ces régions. Elle a été plus forte à Toronto (48,7 %) et à Regina (47,79 %), et plus faible à Winnipeg (34,99 %) et à Montréal (42,3 %). À l'échelle provinciale et territoriale, la représentation des femmes allait d'un minimum de 27,06 % dans les Territoires du Nord-Ouest à un maximum de 47,21 % en Ontario. En 1990, elle a augmenté dans toutes les régions métropolitaines de recensement et les provinces, sauf à Calgary, à Vancouver, à l'Île-du-Prince-Édouard et en Saskatchewan, où elle a légèrement diminué. Dans cinq provinces (Nouvelle-Écosse, Nouveau-Brunswick, Manitoba, Île-du-Prince-Édouard et Saskatchewan), la représentation des femmes dans l'effectif visé par la Loi était moindre que dans la population active canadienne. Il en était de même à Edmonton, Montréal, Vancouver et Winnipeg.

La représentation des femmes a continué de varier de manière importante d'une branche d'activité à l'autre en 1990, la plus forte représentation du groupe ayant été observée dans le secteur bancaire (76,02 %), et la plus faible, dans le secteur des transports (19,17 %). Elle se situait à 41,21 % dans le secteur des communications et à 25,72 % dans les autres secteurs. Elle a augmenté de près de 1 % dans le secteur des communications et de 1,62 % dans les autres secteurs. La quasi-totalité de l'augmentation dans le secteur des communications a eu lieu dans le sous-secteur de la transmission des télécommunications où la représentation des femmes a crû d'environ 0,5 % pour s'établir à 47,45 %. L'augmentation de la représentation des femmes dans les autres secteurs est attribuable à leur présence dans les bureaux d'architectes, d'ingénieurs et autres services scientifiques et techniques et à l'assujettissement de l'effectif d'un autre groupe d'employeurs à la Loi, soit les musées et archives du gouvernement fédéral. Dans le secteur bancaire et dans celui des transports, la représentation des femmes est demeurée relativement stable. Elle a diminué légèrement dans les transports ferroviaire,

[1] Les statistiques recueillies aux termes de la Loi sur l'équité en matière d'emploi en 1987, 1988 et 1989 ont été légèrement révisées par suite des améliorations apportées à la base de données. Veuillez vous reporter à l'annexe A pour de plus amples renseignements.

aérien et par eau et a augmenté un peu dans les services reliés aux transports aérien et par eau, et dans le camionnage et le transport par pipeline.

Environ la moitié de l'augmentation de la représentation des femmes est attribuable à la croissance de l'emploi et l'autre moitié, au fait que le groupe des employeurs et la préparation du rapport ont changé[2]. Comme cela a été le cas pour les années précédentes, la représentation des femmes dans les emplois à temps plein a augmenté alors que la croissance de ces emplois était très faible ou nulle dans bien des branches d'activité. Cette tendance peut s'expliquer en partie par l'effet net des recrutements et des cessations de fonctions, lequel indique que le taux de maintien des effectifs des femmes a été supérieur à celui des hommes. Dans l'effectif visé par la Loi en 1990, l'emploi à temps plein des hommes a baissé de 3,47 %, tandis que celui des femmes a diminué de 1,32 %.

Il importe de noter que la croissance de l'emploi à temps partiel des hommes a été bien plus forte que celle des femmes au cours de 1990. Elle se situait à 12,26 % chez les premiers et à 6,53 %, chez les secondes.

## Les femmes membres d'un autre groupe désigné

En 1990, environ 12,5 % de toutes les femmes appartenant à l'effectif visé par la Loi sur l'équité en matière d'emploi étaient également membres d'un autre groupe désigné. Cela représentait une augmentation de 0,45 % par rapport à 1989, alors que leur proportion était de 12,05 %. Environ 9 % (9,01 %) des femmes faisaient partie des minorités visibles, 2,64 % étaient des personnes handicapées et 0,84 %, des autochtones. Les autres (87,5 %) étaient de race blanche et ne souffraient d'aucune incapacité[3].

Comme cela a été le cas pour les années précédentes, les rapports des employeurs indiquaient que les femmes membres d'un autre groupe désigné étaient davantage concentrées dans certaines professions, par exemple dans les emplois de bureau, que les femmes de race blanche ne souffrant d'aucune incapacité; ils indiquaient en outre qu'elles étaient plus susceptibles de toucher un salaire à temps plein inférieur à 25 000 $ et qu'elles avaient moins de chances de toucher 40 000 $ ou plus.

## Profil d'emploi

En 1990, la représentation des femmes a augmenté dans 11 des 12 catégories professionnelles, celle des Autres travailleurs manuels étant la seule où elle a baissé. Malgré ces augmentations, le profil d'emploi des femmes montre que leur concentration dans certaines professions persiste. Cette concentration professionnelle a trois caractéristiques essentielles.

La première caractéristique est une surreprésentation des femmes dans la catégorie Employés de bureau. En 1990, plus de 60 % (61,89 %) des femmes occupaient un emploi de bureau à temps plein,

**Tableau 1**
**Répartition des hommes et des femmes occupant un emploi à temps plein selon la catégorie professionnelle.**

| Catégorie professionnelle | Effectif visé par la Loi | Population active canadienne |
|---|---|---|
| **Cadres supérieurs** | **0,19 %** | **1,52 %** |
| Cadres intermédiaires et autres cadres | 14,36 % | 15,42 % |
| **Professionnels** | **6,45 %** | **6,32 %** |
| Semi-professionnels et techniciens | 2,44 % | 7,78 % |
| **Surveillants** | **5,25 %** | **2,37 %** |
| Contremaîtres | 0,22 % | 4,33 % |
| **Employés de bureau** | **61,89 %** | **14,66 %** |
| Employés du secteur de la vente | 3,15 % | 2,03 % |
| **Employés du secteur des services** | **3,77 %** | **1,92 %** |
| Travailleurs qualifiés et artisans | 0,58 % | 18,41 % |
| **Travailleurs manuels spécialisés** | **0,89 %** | **17,59 %** |
| Autres travailleurs manuels | 0,82 % | 7,56 % |
| **Tous les salariés** | **100,00 %** | **100,00 %** |

[2] En 1990, la société Alberta Government Telephones et quatre grands musées du gouvernement fédéral ont présenté leur premier rapport aux termes de la Loi sur l'équité en matière d'emploi.

[3] Ces chiffres ont été obtenus en retranchant le nombre global de femmes handicapées, autochtones et membres d'une minorité visible de l'ensemble des femmes visées par la Loi. Celles qui restent sont considérées, par définition, comme étant de race blanche et ne souffrant d'aucune incapacité. Les femmes qui font partie de plus d'un groupe désigné sont inscrites par les employeurs dans chaque catégorie appropriée. Par exemple, une femme autochtone est inscrite une fois dans la colonne des autochtones et une fois dans la colonne des femmes. Il en résulte un double comptage et un chevauchement.

comparativement à 14,66 % des hommes. Pour ce qui est des emplois à temps partiel, près de 90 % des femmes appartenaient à cette catégorie, par opposition à un peu plus d'un tiers des hommes. Depuis 1987, la représentation des femmes occupant de tels postes a augmenté d'environ 1 %, pour s'établir à 73,88 %. Cette augmentation a surtout eu lieu dans les secteurs des transports et des communications. Depuis 1987, la représentation des femmes occupant des emplois de bureau à temps plein dans le secteur des communications a augmenté de près de 6 % pour s'établir à 62,31 %, et dans le secteur des transports, d'environ 1,5 %, pour se situer à 58,82 %. Dans le secteur bancaire, toutefois, cette représentation a diminué de 2,41 % depuis 1987. Cette diminution est importante parce que les femmes occupent toujours près de 90 % (89,63 %) de tous les emplois de bureau à temps plein dans ce secteur.

La deuxième caractéristique de la concentration professionnelle des femmes est leur sous-représentation dans les catégories d'emplois non traditionnels telles que Contremaîtres, Travailleurs qualifiés et artisans, Travailleurs manuels spécialisés, Semi-professionnels et techniciens et Autres travailleurs manuels. En 1990, la représentation des femmes étaient la plus forte dans la catégorie Semi-professionnels et techniciens (17,34 %) et la plus faible dans celle des Travailleurs qualifiés et artisans (2,07 %). Depuis 1987, l'année des premiers rapports, la représentation des femmes travaillant à plein temps dans ces professions n'a que très peu augmenté. L'augmentation de la représentation des femmes était de moins de 1 % dans les catégories Travailleurs manuels spécialisés et Travailleurs qualifiés et artisans. Dans la catégorie Autres travailleurs manuels, elle a augmenté de 2,85 % et dans celle des Contremaîtres, de 1,43 %. La représentation des femmes dans la catégorie Semi-professionnels et techniciens a diminué d'environ 1 % depuis quatre ans.

L'absence de progrès réalisés dans les catégories Travailleurs qualifiés et artisans et Travailleurs manuels spécialisés est importante, car les femmes occupaient moins de 4 % des emplois dans ces catégories en 1990. En outre, tant que le nombre de femmes occupant un emploi dans les catégories Travailleurs qualifiés et artisans, Travailleurs manuels spécialisés et Semi-professionnels et techniciens n'augmente pas, on ne peut pas s'attendre à un accroissement de leur représentation dans la catégorie Contremaîtres.

La troisième caractéristique de la concentration professionnelle des femmes a trait à leur sous-représentation dans les catégories Cadres supérieurs, Cadres intermédiaires et autres cadres et Professionnels. Ce phénomène est particulièrement notable dans la première catégorie où leur représentation était inférieure à 8 % en 1990. Depuis 1987, la représentation des femmes dans ces trois catégories a augmenté, à savoir d'environ 3 % dans la catégorie Cadres supérieurs, de près de 6 % dans la catégorie Cadres intermédiaires et autres cadres et d'environ 2 %, dans celle des Professionnels. Le gros de l'augmentation de la catégorie Cadres intermédiaires et autres cadres est attribuable au secteur bancaire, où elle a dépassé 9 %, pour situer la représentation à 47,77 %.

## Salaires

Le salaire moyen des femmes pour un poste à temps plein a été estimé à 29 444 $, soit 72,63 % de celui des hommes. L'écart salarial entre les deux groupes

**Tableau 2**
**Répartition des femmes et des hommes occupant un emploi à temps plein selon l'échelle de rémunération.**

| Échelle de rémunération | Femmes | Hommes |
|---|---|---|
| Moins de 10 000 $ | 0,35 % | 1,01 % |
| 10 000 - 14 999 $ | 0,98 % | 0,72 % |
| 15 000 - 17 499 $ | 2,65 % | 0,88 % |
| 17 500 - 19 999 $ | 8,91 % | 1,82 % |
| 20 000 - 22 499 $ | 13,0% % | 2,53 % |
| 22 500 - 24 999 $ | 12,05 % | 2,87 % |
| 25 000 - 27 499 $ | 12,15 % | 4,13 % |
| 27 500 - 29 999 $ | 14,64 % | 13,24 % |
| 30 000 - 34 999 $ | 15,98 % | 17,62 % |
| 35 000 - 39 999 $ | 7,66 % | 14,52 % |
| 40 000 - 49 999 $ | 6,66 % | 21,01 % |
| 50 000 - 69 999 $ | 4,26 % | 14,46 % |
| 70 000 $ et plus | 0,62 % | 5,19 % |
| Tous les salariés | 100,00 % | 100,00 % |

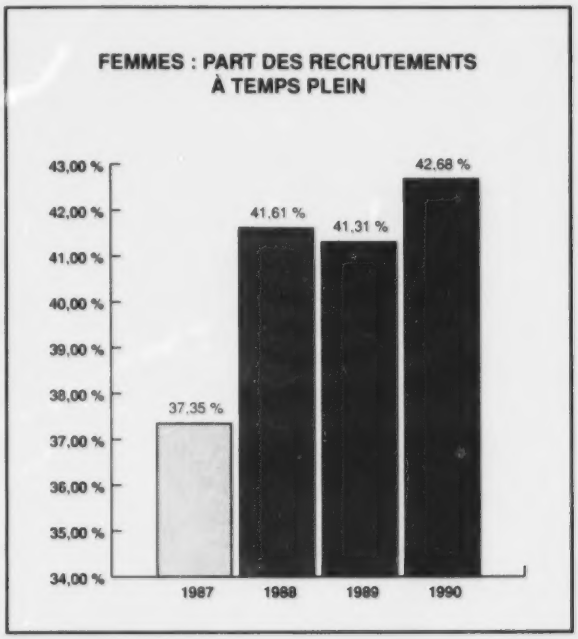
(27,37 %) a diminué de moins de 3 % depuis quatre ans. La répartition par échelle de rémunération des femmes et des hommes travaillant à temps plein a continué de refléter cet écart. Près de 40 % (38,03 %) de toutes les femmes travaillant à temps plein touchaient un salaire inférieur à 25 000 $ en 1990, comparativement à 9,83 % des hommes. Inversement, 4,89 % des femmes occupant un poste à temps plein ont touché un salaire supérieur à 40 000 $, comparativement à 19,65 % des hommes. Le salaire moyen des femmes occupant un emploi à temps partiel a été estimé à 15 445 $.

Le salaire moyen des femmes travaillant à temps plein a continué de varier considérablement d'une branche d'activité à l'autre, le plus élevé ayant été touché dans le secteur des communications (32 025 $) et le plus bas, dans le secteur bancaire (27 601 $). Dans le secteur des transports, il s'établissait à 29 522 $. L'écart salarial entre les hommes et les femmes variait de 21,41 %, dans le secteur des communications à 41,86 % dans le secteur bancaire. Cet écart s'établissait à 23,03 % dans le secteur des transports. Depuis 1987, l'écart salarial entre les femmes et les hommes travaillant à temps plein a augmenté légèrement dans le secteur des communications et a diminué d'environ 2 % dans le secteur bancaire et les autres secteurs. Dans le secteur des transports, l'écart salarial a diminué de moins de 1 %.

La répartition salariale des hommes et des femmes travaillant à temps plein dans les diverses branches d'activité reflétait ces écarts salariaux. Dans le secteur bancaire, plus de la moitié (52,46 %) des femmes travaillant à temps plein touchaient moins de 25 000 $, comparativement à 14,9 % des hommes. Dans le secteur des transports, ces chiffres s'établissaient à 32,69 % et à 12,21 % respectivement. Quant au secteur des communications, où les écarts salariaux étaient les moindres, les femmes étaient quand même quatre fois plus susceptibles que les hommes de toucher moins de 25 000 $.

## Possibilités de changement

Bien que le nombre des possibilités s'offrant aux femmes ait été moindre en raison de la récession,




leur part des recrutements et des promotions a augmenté. Les employeurs ont déclaré avoir recruté 21 141 femmes et en avoir promu 34 459 à des postes à temps plein en 1990. La part des recrutements des femmes pour des postes à temps plein (42,68 %) était supérieure de 1,37 % à celle de 1989, et leur part des promotions a augmenté de 3,45 %, pour s'établir à 58,09 %. Le recrutement des femmes pour des postes à temps plein a surtout eu lieu en Ontario et au Québec, soit 49,54 % et 16,70 %, respectivement. Depuis 1989, leur part des recrutements pour des postes à temps plein a augmenté légèrement dans tous les territoires et provinces, sauf à l'Île-du-Prince-Édouard, en Saskatchewan et au Yukon. Leur part des promotions à des postes à temps plein s'est accrue dans tous les territoires et provinces, sauf à Terre-Neuve.

Les résultats dans les diverses branches d'activité ont été inégaux. La part des recrutements accordés aux femmes pour des postes à temps plein a augmenté de 3 % ou plus dans les secteurs de la transmission des télécommunications, des services postaux et de messageries, du transport aérien, des services au transport aérien, du transport par pipeline

et dans les entreprises s'occupant d'architecture, de génie et de divers autres services scientifiques et techniques. Dans le camionnage et les services reliés au transport par eau, leur part a augmenté de plus de 2 %. Toutefois, la part des promotions des femmes à des postes à temps plein a diminué dans les transports ferroviaire et par eau, les réseaux de transport en commun et les silos à grain. La part des promotions des femmes à des postes à temps plein a augmenté dans les quatre principaux secteurs, à savoir de 4,2 %, dans celui des communications, de moins de 1 % dans les secteurs bancaire et des transports et de 6,13 %, dans les autres secteurs.

La répartition des recrutements accordés aux femmes pour des postes à temps plein a continué de refléter et de confirmer leur forte concentration professionnelle. Près de 70 % de ces recrutements visaient des emplois de bureau, comparativement à environ 14 % pour les hommes. Moins de 5 % de tout le recrutement féminin pour des postes à temps plein visait les catégories Travailleurs qualifiés et artisans, Travailleurs manuels spécialisés, Autres travailleurs manuels ou Contremaîtres, comparativement à 51,56 % pour les hommes.

Cette répartition montre que la part du recrutement des femmes pour des postes à temps plein ne s'est améliorée que légèrement dans les professions où elles sont sous-représentées. Depuis 1987, leur part a augmenté de moins de 3 % dans les catégories Cadres supérieurs et de 3,81 % dans celle des Cadres intermédiaires et autres cadres. De même, leur part des recrutements a augmenté de moins de 2 % dans les catégories Travailleurs qualifiés et artisans, Autres travailleurs manuels et Contremaîtres. Dans la catégorie Travailleurs manuels spécialisés, l'augmentation a été de 2,47 %.

La part des promotions accordées aux femmes dans certaines catégories s'est améliorée de façon plus importante. Depuis 1987, elle s'est accrue de près de 5 % dans la catégorie Travailleurs qualifiés et artisans et de plus de 10 % dans celle des Cadres intermédiaires et autres cadres.

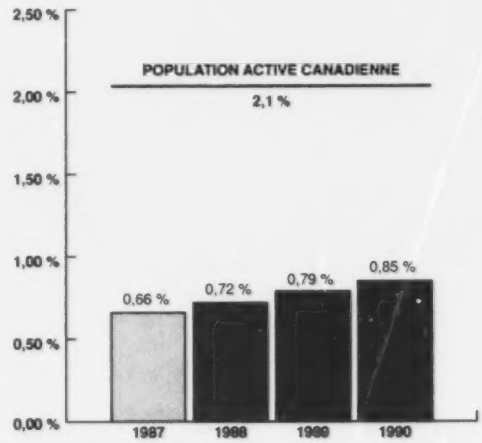
# LES AUTOCHTONES

## Représentation

La représentation des autochtones dans l'effectif visé par la Loi a augmenté légèrement en 1990. Les 5 387 autochtones déclarés par les employeurs représentaient 0,85 % de l'effectif en 1990, comparativement à 0,79 % en 1989[1]. En 1990, les autochtones occupaient 0,83 % des emplois à temps plein et 0,87 % des emplois à temps partiel. Les femmes autochtones représentaient moins de la moitié (43,12 %) de l'ensemble des autochtones déclarés aux termes de la Loi; près d'un cinquième (19,03 %) d'entre elles travaillaient à temps partiel.

La représentation des autochtones a augmenté de 0,19 % depuis 1987, l'année où les employeurs ont présenté leur premier rapport aux termes de la Loi sur l'équité en matière d'emploi. Bien que ce chiffre signifie une augmentation de près de 30 % en quatre ans, la représentation des autochtones dans l'effectif visé par la Loi demeure bien plus faible que leur représentation dans la population active canadienne en 1986 (2,1 %).

**REPRÉSENTATION DES AUTOCHTONES DANS L'EFFECTIF VISÉ PAR LA LOI ET DANS LA POPULATION ACTIVE CANADIENNE**




La représentation des autochtones occupant un emploi dans les huit régions métropolitaines de recensement était partout inférieure à 1 %, sauf à Winnipeg et à Regina où elle se situait à 1,43 % et 1,27 respectivement. Tant à l'échelle provinciale que territoriale, elle variait d'un minimum de 0,41 % à l'Île-du-Prince-Édouard à un maximum de 17,09 % dans les Territoires du Nord-Ouest. Il importe de noter que la représentation des autochtones était inférieure à leur moyenne nationale dans l'effectif visé par la Loi en Ontario (0,8 %) et au Québec (0,51 %). Elle était également plus faible dans chacune des provinces de l'Atlantique. Depuis 1989, leur représentation a augmenté légèrement dans toutes les provinces et les deux territoires, sauf en Alberta et au Yukon. Malgré ces augmentations, les autochtones étaient sous-représentés dans tous les territoires, provinces et régions métropolitaines de recensement pour lesquels les employeurs ont présenté un rapport.

En 1990, la représentation des autochtones a continué de varier d'un secteur industriel à l'autre. Leur représentation était la plus élevée dans les autres secteurs (1,47 %) et la plus faible dans le secteur bancaire (0,69 %). Dans les secteurs des transports et des communications, elle était de 1,01 % et 0,73 %, respectivement. Dans les sous-secteurs, leur représentation atteignait des maximums de 4,46 % dans les mines de métaux et de 1,84 % dans le transport par eau, et accusait des minimums de 0,24 % dans les services reliés au transport aérien et de 0,59 % dans la transmission des télécommunications.

Plus de la moitié (51,34 %) des hommes autochtones occupaient un emploi dans le secteur des transports et 46,58 % des femmes, dans le secteur bancaire. La présence moins considérable des femmes autochtones dans le secteur des transports et leur présence assez élevée dans le secteur bancaire correspon-

[1] Les statistiques recueillies en 1987, 1988 et 1989 aux termes de la Loi sur l'équité en matière d'emploi ont été légèrement révisées par suite des améliorations apportées à la base de données. Veuillez vous reporter à l'annexe A pour de plus amples renseignements.

daient aux tendances sectorielles que nous avons remarquées chez les hommes et les femmes de l'effectif visé par la Loi.

Depuis 1989, la représentation des autochtones a légèrement augmenté dans toutes les branches d'activité, à savoir de 0,06 % dans le secteur bancaire, de 0,08 % dans celui des transports, de 0,03 % dans celui des communications et de 0,17 % dans les autres secteurs. On a aussi remarqué de légères augmentations dans chacun des sous-secteurs, sauf dans les services reliés au transport aérien dans lesquels il y a eu une faible diminution.

Environ la moitié de l'évolution de la représentation des autochtones résulte du fait qu'ils se sont faits reconnaître comme tels en proportion plus grande et que la composition de l'ensemble des employeurs a changé. Toutefois, la croissance de l'emploi calculée à partir de l'effet net des recrutements et des cessations de fonctions au cours de 1990 indiquait également que la représentation du groupe avait légèrement augmenté. La croissance globale de l'emploi des autochtones a été de 2,18 %, comparativement à une diminution de 1,4 % pour l'effectif visé par la Loi. La croissance de l'emploi à temps partiel des autochtones était de 19,37 %, comparativement à 8,15 % dans l'effectif visé par la Loi. L'emploi à temps plein des autochtones a diminué de façon moindre (0,13 %) que dans le cas de l'effectif visé par la Loi (2,62 %). La plus forte croissance de l'emploi à temps plein chez les autochtones a été observée dans les opérations reliées à l'architecture, au génie et aux autres services scientifiques et techniques (35,48 %) de même que dans le transport par pipeline (21,95.%) et le transport par eau (10,53 %).

## Profil d'emploi

La représentation des autochtones a légèrement augmenté dans huit des douze catégories professionnelles en 1990. Dans les quatre autres, à savoir Cadres supérieurs, Surveillants, Employés du secteur de la vente et Employés du secteur des services, elle ne s'est pas améliorée. Les augmentations les plus marquées ont eu lieu dans les catégories Autres travailleurs manuels, de 1,54 % à 2 %, Professionnels, de 0,4 % à 0,51 %, et Travailleurs manuels spécialisés, de 1,07 % à 1,2 %. Malgré ces légères augmentations, les autochtones demeuraient sous-représentés dans les douze catégories professionnelles.

**Tableau 1**
**Répartition des autochtones et des membres de l'effectif visé par la Loi occupant un emploi à temps plein selon la catégorie professionnelle et le sexe.**

| | Les autochtones | | Effectif visé par la Loi | |
|---|---|---|---|---|
| **Catégorie professionnelle** | **Femmes** | **Hommes** | **Femmes** | **Hommes** |
| Cadres supérieurs | 0,00 % | 0,36 % | 0,19 % | 1,52 % |
| **Cadres intermédiaires et autres cadres** | **9,28 %** | **6,97 %** | **14,36 %** | **15,42 %** |
| Professionnels | 5,11 % | 2,94 % | 6,45 % | 6,32 % |
| **Semi-professionnels et techniciens** | **1,44 %** | **4,79 %** | **2,44 %** | **7,78 %** |
| Surveillants | 4,56 % | 1,78 % | 5,25 % | 2,37 % |
| **Contremaîtres** | **0,17 %** | **6,83 %** | **0,22 %** | **4,33 %** |
| Employés de bureau | 66,61 % | 13,40 % | 61,89 % | 14,66 % |
| **Employés du secteur de la vente** | **3,56 %** | **1,42 %** | **3,15 %** | **2,03 %** |
| Employés du secteur des services | 2,56 % | 2,25 % | 3,77 % | 1,92 % |
| **Travailleurs qualifiés et artisans** | **1,11 %** | **16,96 %** | **0,58 %** | **18,41 %** |
| Travailleurs manuels spécialisés | 1,94 % | 25,83 % | 0,89 % | 17,69 % |
| **Autres travailleurs manuels** | **3,67 %** | **18,45 %** | **0,82 %** | **7,56 %** |
| **Tous les salariés** | **100,00 %** | **100,00 %** | **100,00 %** | **100,00 %** |

Les améliorations concernant la branche d'activité elle-même étaient minimes en 1990. La représentation autochtone a augmenté légèrement dans neuf des douze catégories professionnelles du secteur bancaire, dans huit des douze catégories professionnelles du secteur des transports, dans six des douze catégories professionnelles du secteur des communications et dans huit des douze catégories professionnelles des autres secteurs.

Comme cela a été le cas les années précédentes, le profil d'emploi des hommes et des femmes autochtones travaillant à temps plein était très différent de celui de l'effectif masculin et féminin visé par la Loi. Cette différence était également présente dans tous les secteurs, sauf dans celui des communications, où le profil d'emploi des hommes et des femmes autochtones s'apparentait davantage à celui de l'ensemble de l'effectif à temps plein de ce secteur.

Le profil d'emploi des hommes autochtones a continué de se caractériser par une forte concentration dans les catégories Travailleurs manuels spécialisés et Autres travailleurs manuels. Ces catégories regroupaient 42,28 % de tous les hommes autochtones travaillant à temps plein, comparativement à 25,25 % de l'ensemble des travailleurs masculins. Cette différence est attribuable au nombre important d'hommes autochtones travaillant dans le secteur des transports, où près de 30 % (28,88 %) des hommes autochtones visés par la Loi occupaient des emplois à temps plein dans les catégories Travailleurs manuels spécialisés et Autres travailleurs manuels, comparativement à 18,87 % de l'ensemble des hommes occupant un poste à temps plein.

Les hommes autochtones travaillant à temps plein étaient également moins susceptibles d'occuper des emplois dans les catégories Cadres supérieurs, Cadres intermédiaires et autres cadres ainsi que Professionnels. Environ un autochtone sur dix travaillant à temps plein (10,28 %) occupait un emploi dans ces catégories, comparativement à près d'un quart de l'ensemble des hommes travaillant à temps plein (23,26 %). Les écarts étaient particulièrement prononcés dans les catégories Cadres intermédiaires et autres cadres et Professionnels. Par exemple, dans les autres secteurs, 13,72 % de l'ensemble des hommes occupaient un emploi à temps plein dans la catégorie Professionnels, comparativement à 4,8 % des hommes autochtones. Dans le secteur bancaire, moins d'un tiers (31,02 %) des hommes autochtones occupaient un poste de cadre intermédiaire à temps plein alors que leur nombre s'élevait à plus de la moitié (52,32 %) chez l'ensemble des hommes. Dans le secteur des transports, les hommes autochtones travaillant à temps plein étaient trois fois moins susceptibles d'occuper un emploi de cadre intermédiaire que ceux de l'ensemble de l'effectif masculin.

Le profil d'emploi des femmes autochtones a continué de partager bon nombre des caractéristiques générales de l'ensemble des femmes. Les femmes autochtones étaient fortement concentrées dans les emplois de bureau; elles étaient également moins susceptibles que les hommes autochtones d'occuper des emplois non traditionnels et d'accéder à des postes chez les cadres et les professionnels. Toutefois, certaines particularités du profil d'emploi des femmes autochtones le différenciaient de celui de l'ensemble des femmes.

Les femmes autochtones travaillant à temps plein étaient légèrement plus concentrées dans les emplois de bureau que l'ensemble des femmes occupant un poste à temps plein, soit 66,61 % et 61,89 %, respectivement. Cet écart est attribuable, en partie, au grand nombre de femmes autochtones occupant des emplois de bureau à temps plein dans le secteur bancaire. Près des trois quarts (73,82 %) des femmes autochtones qui travaillaient à temps plein dans ce secteur occupaient un emploi de bureau, comparativement à 63,98 % de l'ensemble des femmes.

Les femmes autochtones étaient plus susceptibles que l'ensemble des femmes d'occuper un emploi à temps plein dans des catégories non traditionnelles, telles que Travailleurs qualifiés et artisans, Travailleurs manuels spécialisés et Autres travailleurs manuels. Près de 7 % (6,72 %) des femmes autochtones occupaient un emploi dans ces catégories, comparativement à 2,29 % pour l'ensemble des femmes. Cet écart est attribuable, en partie, au secteur des transports, où près d'un cinquième (19,53 %) des femmes autochtones occupaient un emploi à temps plein, par opposition à 6,62 % pour l'ensemble des femmes. Parallèlement, toutefois, les femmes autochtones étaient moins susceptibles que l'ensemble des femmes d'occuper un emploi à temps plein dans la catégorie Contremaîtres.

Il en a été de même dans les catégories Cadres supérieurs, Cadres intermédiaires et autres cadres et Professionnels, où moins de 15 % (14,39 %) des femmes autochtones occupaient un emploi, comparativement à 20,99 % pour l'ensemble des femmes. En 1990, les rapports des employeurs n'indiquent la présence d'aucune femme autochtone dans la catégorie Cadres supérieurs, mais celle de 92 d'entre elles dans la catégorie Professionnels.

## Salaires

On a estimé à 25 840 $, soit 87,76 % de celui de l'ensemble des femmes, le salaire moyen des femmes autochtones occupant un emploi à temps plein. Chez les hommes autochtones, ce salaire était

**Tableau 2**
**Répartition des autochtones et des membres de l'effectif visé par la Loi occupant un emploi à temps plein selon le sexe et l'échelle de rémunération.**

| | Les autochtones | | Effectif visé par la Loi | |
|---|---|---|---|---|
| **Échelle de rémunération** | **Femmes** | **Hommes** | **Femmes** | **Hommes** |
| Moins de 10 000 $ | 1,94 % | 2,50 % | 0,35 % | 1,01 % |
| **10 000 $ - 14 999 $** | **2,44 %** | **2,10 %** | **0,98 %** | **0,72 %** |
| 15 000 $ - 17 499 $ | 5,05 % | 2,39 % | 2,65 % | 0,88 % |
| **17 500 $ - 19 999 $** | **12,72 %** | **2,83 %** | **8,91 %** | **1,82 %** |
| 20 000 $ - 22 499 $ | 16,44 % | 3,55 % | 13,09 % | 2,53 % |
| **22 500 $ - 24 999 $** | **12,38 %** | **3,37 %** | **12,05 %** | **2,87 %** |
| 25 000 $ - 27 499 $ | 12,77 % | 6,45 % | 12,15 % | 4,13 % |
| **27 500 $ - 29 999 $** | **13,49 %** | **13,94 %** | **14,64 %** | **13,24 %** |
| 30 000 $ - 34 999 $ | 12,05 % | 21,15 % | 15,98 % | 17,62 % |
| **35 000 $ - 39 999 $** | **5,55 %** | **13,62 %** | **7,66 %** | **14,52 %** |
| 40 000 $ - 49 999 $ | 3,72 % | 18,69 % | 6,66 % | 21,01 % |
| **50 000 $ - 69 999 $** | **1,33 %** | **7,97 %** | **4,26 %** | **14,46 %** |
| 70 000 $ et plus | 0,11 % | 1,45 % | 0,62 % | 5,19 % |
| **Tous les salariés** | **100,00 %** | **100,00 %** | **100,00 %** | **100,00 %** |

de 34 991 $, soit 86,31 % de celui de l'ensemble de l'effectif masculin. Ces écarts salariaux se situaient à 12,24 % pour les femmes et à 13,69 % pour les hommes. Il faut remarquer que les écarts salariaux entre les femmes et les hommes autochtones et entre l'ensemble des femmes et des hommes se sont creusés légèrement depuis 1987. La répartition salariale des autochtones travaillant à temps plein a continué également de refléter ces écarts salariaux. Plus de la moitié (50,97 %) des femmes autochtones et 16,73 % des hommes autochtones travaillant à temps plein touchaient moins de 25 000 $ en 1990; cette proportion s'établissait à 38,03 % pour l'ensemble des femmes et à 9,83 % pour l'ensemble des hommes. Inversement, 1,44 % des femmes autochtones et 9,42 % des hommes autochtones travaillant à temps plein touchaient plus de 40 000 $, par opposition à 4,89 % de l'ensemble des femmes et à 19,65 % de l'ensemble des hommes. Le salaire moyen des emplois à temps partiel des femmes et des hommes autochtones a été estimé à 17 056 $ et 14 830 $, respectivement.

Les autochtones, hommes et femmes, gagnaient également moins que l'ensemble des hommes et des femmes travaillant à temps plein dans chacune des branches d'activité. Pour les emplois à temps plein, les femmes autochtones percevaient le salaire moyen le plus élevé dans le secteur des communications (28 962 $) et le plus bas dans le secteur des transports (23 390 $). Dans le secteur bancaire, la moyenne se situait à 24 743 $, et dans les autres secteurs, à 24 684 $. Le plus petit écart salarial a été observé dans le secteur des communications (9,56 %) et le plus grand, dans le secteur des transports (20,77 %); dans le secteur bancaire, il était de 10,35 % et dans les autres secteurs, de 12,24 %. Depuis 1987, l'écart salarial entre les femmes autochtones et l'effectif féminin travaillant à temps plein s'est légèrement accentué dans les trois principales branches d'activité, mais aussi dans les autres secteurs.

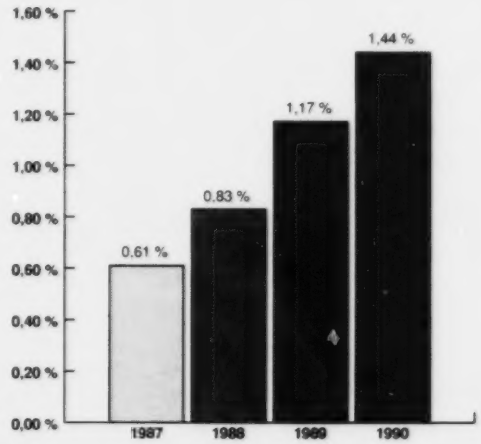
Les hommes autochtones percevaient le salaire moyen le plus élevé pour un emploi à temps plein dans le secteur des communications (37 416 $) et le plus bas, dans le secteur des transports (33 669 $); dans le secteur bancaire, ce chiffre se situait à 34 062 $, et dans les autres secteurs, à 36 004 $. L'écart salarial le plus petit a été observé dans le secteur des communications (8,17 %), et le plus important, dans le secteur bancaire (28,25 %). Dans celui des transports, l'écart se situait à 12,21 %, et dans les autres secteurs, à 11,7 %. Depuis quatre ans, l'écart salarial entre les hommes autochtones et l'effectif masculin travaillant à temps plein s'est accentué légèrement dans les secteurs bancaire et des transports et dans les autres secteurs.

## Possibilités de changement

Malgré la récession économique, la part des recrutements et des promotions pour des postes à temps plein consentis aux autochtones a légèrement augmenté en 1990. Les employeurs ont déclaré 712 recrutements et 491 promotions d'autochtones pour des postes à temps plein en 1990. La part des recrutements (1,44 %) et des promotions (0,83 %) accordés aux autochtones pour des postes à temps plein était légèrement supérieure à celle de l'année précédente. Leur part des recrutements pour des postes à temps partiel et temporaires a également augmenté légèrement. Dans les emplois temporaires, elle est passée de 1,28 % à 3,32 %.

Près de 60 % (56,88 %) des recrutements d'autochtones pour des postes à temps plein ont eu lieu en Ontario, en Alberta et au Manitoba. Depuis 1989, leur part des recrutements pour des postes à temps plein a légèrement augmenté à Terre-Neuve, en Nouvelle-Écosse, en Ontario, au Manitoba, en Saskatchewan, en Colombie-Britannique et dans les Territoires du Nord-Ouest; elle a été le plus élevée dans les Territoires du Nord-Ouest (19,91 %) et nulle à l'Île-du-Prince-Édouard. En 1990, la part des promotions d'autochtones à des postes à temps plein a légèrement augmenté à Terre-Neuve, au Nouveau-Brunswick, au Québec, en Saskatchewan, en Alberta et en Colombie-Britannique.

**AUTOCHTONES : PART DES RECRUTEMENTS À TEMPS PLEIN**




La part des recrutements attribués aux autochtones pour des postes à temps plein a augmenté légèrement dans toutes les principales branches d'activité. Les sous-secteurs suivants ont contribué à cette augmentation : la transmission des télécommunications, les services postaux et de messageries, les transports aérien, ferroviaire, par camion et par pipeline, l'exploitation des mines de métaux, les silos à grain et les travaux reliés à l'architecture, au génie et aux autres services scientifiques et techniques. Leur part a diminué légèrement dans le transport par eau, les réseaux de transport en commun et la radiodiffusion-télévision. La part des promotions accordées aux autochtones à des postes à temps plein a augmenté un peu dans les secteurs bancaire et des transports et dans les autres secteurs, mais dans celui des communications, elle a diminué légèrement.

Depuis 1989, la part du recrutement autochtone pour des postes à temps plein a augmenté légèrement dans six des douze catégories professionnelles. Leur part des recrutements ne s'est pas accrue dans les catégories Cadres supérieurs, Cadres intermédiaires et autres cadres, Surveillants, Employés du secteur de la vente, Employés du secteur des services et Travailleurs qualifiés et artisans. Leur part des promotions a aussi augmenté quelque peu dans huit des douze catégories professionnelles. Malgré ces augmentations, les autochtones continuaient de se voir accorder moins de 1 % des recrutements pour des postes à temps plein dans les catégories Cadres supérieurs, Cadres intermédiaires et autres cadres et Professionnels, et leur part des recrutements pour des postes à temps plein dépassait 2 % dans une seule catégorie, à savoir Autres travailleurs manuels.

La répartition du recrutement autochtone masculin pour des postes à temps plein reflétait la répartition professionnelle de ce groupe. Plus de 70 % d'entre eux ont été recrutés dans les catégories Travailleurs qualifiés et artisans, Travailleurs manuels spécialisés et Autres travailleurs manuels, comparativement à 50,25 % pour l'ensemble des hommes. En outre, environ 5 % (5,17 %) du recrutement des hommes autochtones concernait des postes à temps plein dans les catégories Cadres supérieurs, Cadres intermédiaires et autres cadres et Professionnels, par opposition à 18,31 % du recrutement de l'ensemble de l'effectif masculin.

La répartition professionnelle du recrutement des femmes autochtones reflétait certaines particularités propres à leur profil d'emploi. Bien qu'une bonne partie du recrutement de ces femmes ait été effectuée pour des emplois de bureau à temps plein (68,3 %), la proportion de leur recrutement pour des

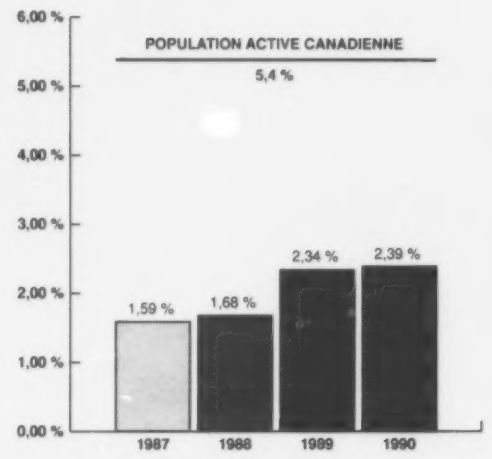
emplois non traditionnels également à temps plein était aussi assez élevée. En 1990, 14,05 % des recrutements chez les femmes autochtones avaient trait à des postes dans les catégories Travailleurs qualifiés et artisans, Travailleurs manuels spécialisés ou Autres travailleurs manuels, comparativement à 4,78 % chez l'ensemble des femmes travaillant à temps plein. Moins de 9 % (8.5 %) des femmes autochtones embauchées en vue d'un emploi à temps plein sont entrées dans les catégories Cadres supérieurs, Cadres intermédiaires et autres cadres et Professionnels, alors que ce pourcentage était de 12,13 % dans tout l'effectif féminin.

# LES PERSONNES HANDICAPÉES

## Représentation

En 1990, la représentation des personnes handicapées dans l'effectif visé par la Loi a augmenté très légèrement. Les 15 119 personnes handicapées déclarées par les employeurs constituaient 2,39 % de tous les salariés déclarés aux termes de la Loi, comparativement à 2,34 % en 1989[1]. La représentation des personnes handicapées dans l'effectif visé par la Loi est très inférieure à leur représentation dans la population active canadienne (5,4 %). Le

**REPRÉSENTATION DES PERSONNES HANDICAPÉES DANS L'EFFECTIF VISÉ PAR LA LOI ET DANS LA POPULATION ACTIVE CANADIENNE**




groupe était aussi sous-représenté dans les emplois à temps plein (2,44 %) et à temps partiel (2,18 %). Les femmes handicapées composaient près de la moitié (48,24 %) de ce groupe en 1990. Près d'un cinquième (18,18 %) d'entre elles occupaient un emploi à temps partiel.

Parmi les huit régions métropolitaines de recensement, celle de Regina enregistrait la plus forte représentation de personnes handicapées (3,65 %), et celle de Montréal, la plus faible (1,65 %). La représentation du groupe s'est accrue dans cinq de ces huit régions depuis l'an dernier. Les régions de Calgary, d'Edmonton et de Vancouver accusaient une diminution de la représentation du groupe. Aux échelons provincial et territorial, la représentation a varié de 1,54 % au Québec à 5.02 % au Yukon et à 3,16 % en Nouvelle-Écosse. En Ontario, elle se situait à 2,69 %. La représentation des personnes handicapées était inférieure à leur représentation moyenne dans l'effectif national visé par la Loi à Terre-Neuve, en Colombie-Britannique, à l'Île-du-Prince-Édouard, au Québec et dans les Territoires du Nord-Ouest. Elle a légèrement augmenté dans tous les territoires et provinces, sauf en Colombie-Britannique, en Saskatchewan, en Alberta et à Terre-Neuve. Malgré ces augmentations, les personnes handicapées continuaient d'être sous-représentées dans tous les territoires et provinces pour lesquels les employeurs ont présenté un rapport, sauf au Yukon.

En 1990, la représentation des personnes handicapées variait de façon importante d'une branche d'activité à l'autre, allant d'un maximum de 4,07 % dans le secteur bancaire à un minimum de 1,49 % dans celui des communications. Dans le secteur des transports et les autres secteurs, elle s'établissait à 1,71 % et 2,69 %, respectivement. Dans les sous-secteurs, la représentation dépassait 3 % dans le transport par pipeline (3,07 %), les travaux d'architecture, de génie et des autres services scientifiques et techniques (4,05 %) ainsi que dans les réseaux de transport en commun (3,3 %). Les services reliés au transport aérien (1,26 %), la radiodiffusion-télévision (1,27 %) et le transport par camion (1,28 %) accusaient la plus faible représentation.

Environ la moitié des hommes handicapés travaillaient dans les secteurs bancaire (25,81 %) et des communications (26,08 %) et plus des trois quarts (75,52 %) des femmes handicapées occupaient un emploi dans le secteur bancaire. Environ 6 % (6,06 %) des femmes de ce groupe occupaient un emploi dans le secteur des transports, comparativement à 35,47 % des hommes handicapés. La présence relativement faible des femmes handica-

[1] Les statistiques recueillies aux termes de la Loi sur l'équité en matière d'emploi en 1987, 1988 et 1989 ont été légèrement révisées par suite des améliorations apportées à la base de données. Veuillez vous reporter à l'annexe A pour de plus amples renseignements.

Il est important de signaler que les données concernant les personnes handicapées reposent sur les renseignements que l'employeur est tenu de fournir aux termes du Règlement d'application de la Loi sur l'équité en matière d'emploi. Le Règlement impose des objectifs et des critères subjectifs pour décrire les personnes handicapées, et tient compte non seulement de l'existence d'un handicap persistant mais aussi de l'idée chez une personne que ce handicap nuit (virtuellement ou réellement) à sa situation au travail. Cet élément de subjectivité peut entraîner une divergence d'opinions, entre l'employeur et les employés, quant aux conditions devant être considérées «incapacitantes» et quant à l'appartenance de l'employé à ce groupe désigné.

D'après le Règlement, une personne doit, pour être dite handicapée au sens de la Loi :

- souffrir d'une incapacité persistante d'ordre physique, mental, psychique ou sensoriel ou avoir des difficultés d'apprentissage continues;
- penser qu'un employeur ou un employeur éventuel pourrait la considérer comme étant défavorisée sur le plan de l'emploi;
- se reconnaître auprès de l'employeur comme étant handicapée ou accepter que celui-ci la reconnaisse comme telle.

Les données fournies par l'employeur assujetti à la Loi sur l'équité en matière d'emploi sur les personnes handicapées de son effectif doivent donc être interprétées à la lumière des difficultés inhérentes à leur recensement.

pées dans le secteur des transports et leur présence très marquée dans le secteur bancaire étaient conformes aux tendances sectorielles des hommes et des femmes visés par la Loi.

Depuis 1989, la représentation des personnes handicapées a très peu augmenté dans les secteurs bancaire (0,07 %) et des transports (0,12 %). Elle a légèrement diminué dans le secteur des communications (0,05 %) et est restée la même dans les autres secteurs. Plusieurs sous-secteurs ont déclaré de légères diminutions de la représentation, notamment à la transmission des télécommunications, aux services postaux et de messageries, aux services reliés au transport par eau, par camion et par pipeline et aux silos à grain.

L'augmentation du nombre des personnes qui se font reconnaître comme handicapés et une composition différente de l'ensemble des employeurs ont contribué à l'augmentation de la représentation des personnes handicapées depuis 1989. Comme cela a été le cas au cours des années précédentes, les recrutements et les cessations de fonctions ont eu pour effet net de diminuer la représentation des personnes handicapées. L'emploi global de ce groupe a diminué de 4,03 % en 1990, comparativement à 1,4 % dans l'effectif visé par la Loi. Le nombre de personnes handicapées occupant un emploi à temps plein a aussi diminué dans une plus grande proportion que dans l'effectif visé par la Loi. Par contre, pour ce qui est du taux de croissance de l'emploi à temps partiel, il a été légèrement supérieur chez les personnes handicapées à celui de l'effectif visé par la Loi.

Les rapports indiquent que depuis 1987, la croissance de l'emploi des personnes handicapées a été inférieure à celle de l'effectif global visé par la Loi, et ce tous les ans. Cela s'explique essentiellement par la part du recrutement qui revient à ce groupe, laquelle est, depuis 1987, très inférieure à sa représentation. Avant les trois dernières années, le recrutement a aussi été inférieur au niveau nécessaire pour remplacer les membres du groupe qui cessent de travailler.

Il importe de noter que les cessations de fonctions comprennent les départs à la retraite, ainsi que les démissions, les renvois et les licenciements permanents. Par conséquent, il faut interpréter les chiffres des cessations de fonctions avec prudence car ils ne signifient pas nécessairement que les dernières personnes recrutées sont celles qui sont licenciées.

L'âge des travailleurs handicapés a peut-être une incidence sur la croissance de l'emploi du groupe. Tandis que les employeurs assujettis à la Loi sur l'équité en matière d'emploi ne présentent aucune donnée sur l'âge et les incapacités de leur personnel handicapé, les chiffres sur la population active canadienne indiquent que les cas d'incapacité augmentent beaucoup avec l'âge. Par exemple, près de 60 % des personnes handicapées dans la population active canadienne étaient âgées de 45 ans et plus. Une proportion plus élevée de travailleurs âgés peut

entraîner un taux de départs à la retraite plus important, ce qui limite la croissance de l'emploi.

## Profil d'emploi

En 1990, la représentation des personnes handicapées a très peu augmenté dans dix des douze catégories professionnelles. Toutes les augmentations par rapport à 1989 ont été inférieures à 0,2 %, les plus fortes ayant été enregistrées dans les catégories Employés du secteur des services (de 1,16 % à 1,34 %), Travailleurs manuels spécialisés (de 1,59 % à 1,69 %) et Cadres intermédiaires et autres cadres (2,79 % à 2,87 %). La représentation des personnes handicapées ne s'est pas améliorée dans les catégories Surveillants et Employés de bureau. Comme cela a été le cas au cours des années précédentes, la représentation des personnes handicapées dans l'effectif visé par la Loi était plus faible que leur représentation dans la population active canadienne dans les douze catégories professionnelles, sauf dans la catégorie Cadres supérieurs.

Dans les diverses branches d'activité, le profil d'emploi des personnes handicapées s'est très peu amélioré en 1990. Leur représentation a augmenté dans neuf des douze catégories professionnelles dans les secteurs bancaire et des transports. Dans le secteur bancaire, la représentation n'a pas augmenté dans les catégories Surveillants, Employés du secteur de la vente et Travailleurs manuels spécialisés, et dans le secteur des transports, dans les catégories Cadres supérieurs, Professionnels et Surveillants. Dans le secteur des communications, elle n'a augmenté que dans une des douze catégories professionnelles, et chacune de ces augmentations était inférieure à 0,2 %. Dans les autres secteurs, la représentation des personnes handicapées s'est accrue dans huit des douze catégories professionnelles, celles des Employés du secteur de la vente (1,04 %) et des Cadres supérieurs (0,48 %) ayant enregistré les augmentations les plus importantes.

**Tableau 1**
**Répartition des personnes handicapées et des membres de l'effectif visé par la Loi occupant un emploi à temps plein selon la catégorie professionnelle et le sexe.**

| | Personnes handicapées | | Effectif visé par la Loi | |
|---|---|---|---|---|
| **Catégorie professionnelle** | **Femmes** | **Hommes** | **Femmes** | **Hommes** |
| Cadres supérieurs | 0,07 % | 1,78 % | 0,19 % | 1,52 % |
| **Cadres intermédiaires et autres cadres** | **14,23 %** | **20,58 %** | **14,36 %** | **15,42 %** |
| Professionnels | 5,24 % | 6,41 % | 6,45 % | 6,32 % |
| **Semi-professionnels et techniciens** | **1,14 %** | **5,33 %** | **2,44 %** | **7,78 %** |
| Surveillants | 6,74 % | 2,42 % | 5,25 % | 2,37 % |
| **Contremaîtres** | **0,05 %** | **3,90 %** | **0,22 %** | **4,33 %** |
| Employés de bureau | 68,61 % | 17,53 % | 61,89 % | 14,66 % |
| **Employés du secteur de la vente** | **1,38 %** | **1,38 %** | **3,15 %** | **2,03 %** |
| Employés du secteur des services | 1,41 % | 1,62 % | 3,77 % | 1,92 % |
| **Travailleurs qualifiés et artisans** | **0,30 %** | **17,43 %** | **0,58 %** | **18,41 %** |
| Travailleurs manuels spécialisés | 0,34 % | 14,13 % | 0,89 % | 17,69 % |
| **Autres travailleurs manuels** | **0,49 %** | **7,52 %** | **0,82 %** | **7,56 %** |
| **Tous les salariés** | **100,00 %** | **100,00 %** | **100,00 %** | **100,00 %** |

Comme en 1987, 1988 et 1989, le profil d'emploi des femmes et des hommes handicapés correspondait étroitement à celui des hommes et des femmes occupant un emploi à temps plein. La présence des femmes handicapées dans les emplois de bureau était bien plus marquée que celle des hommes handicapés; elles étaient également moins susceptibles que ces derniers d'occuper des emplois non traditionnels parmi les cadres et chez les professionnels. Toutefois, dans les emplois à temps plein, les femmes et les hommes handicapés étaient légèrement plus nombreux à travailler dans un bureau que l'ensemble des hommes et des femmes. Cela était également vrai dans les trois principales branches d'activité et dans les autres secteurs. Près de 70 % (68,61 %) des femmes handicapées occupaient un emploi de bureau, comparativement à 61,89 % de l'ensemble des femmes travaillant à temps plein; pour les hommes, ces chiffres s'établissaient à 17,53 % et 14,66 %, respectivement.

## Salaires

On a évalué le salaire moyen des femmes handicapées occupant un poste à temps plein à 28 018 $, soit 95,16 % du salaire moyen de l'ensemble des femmes, et celui des hommes handicapés, à 40 684 $, ce qui est environ le même que celui des hommes travaillant à temps plein. L'écart salarial léger (4,84 %) qui séparait les femmes handicapées

**Tableau 2**
**Répartition des personnes handicapées et des membres de l'effectif visé par la Loi occupant un emploi à temps plein selon le sexe et l'échelle de rémunération**

| | Personnes Handicapées | | Effectif visé par la Loi | |
|---|---|---|---|---|
| **Échelle de rémunération** | **Femmes** | **Hommes** | **Femmes** | **Hommes** |
| Moins de 10 000 $ | 0,20 % | 0,39 % | 0,35 % | 1,01 % |
| **10 000 $ - 14 999 $** | **0,35 %** | **0,43 %** | **0,98 %** | **0,72 %** |
| 15 000 $ - 17 499 $ | 2,40 % | 0,71 % | 2,65 % | 0,88 % |
| **17 500 $ - 19 999 $** | **11,22 %** | **2,11 %** | **8,91 %** | **1,82 %** |
| 20 000 $ - 22 499 $ | 17,13 % | 2,72 % | 13,09 % | 2,53 % |
| **22 500 $ - 24 999 $** | **15,32 %** | **3,19 %** | **12,05 %** | **2,87 %** |
| 25 000 $ - 27 499 $ | 12,26 % | 4,47 % | 12,15 % | 4,13 % |
| **27 500 $ - 29 999 $** | **12,55 %** | **13,18 %** | **14,64 %** | **13,24 %** |
| 30 000 $ - 34 999 $ | 13,07 % | 18,71 % | 15,98 % | 17,62 % |
| **35 000 $ - 39 999 $** | **6,28 %** | **14,38 %** | **7,66 %** | **14,52 %** |
| 40 000 $ - 49 999 $ | 5,81 % | 19,02 % | 6,66 % | 21,01 % |
| **50 000 $ - 69 999 $** | **3,02 %** | **15,65 %** | **4,26 %** | **14,46 %** |
| 70 000 $ et plus | 0,39 % | 5,04 % | 0,62 % | 5,19 % |
| **Total** | **100,00 %** | **100,00 %** | **100,00 %** | **100,00 %** |

de l'ensemble des femmes travaillant à temps plein a diminué d'environ 0,42 % de 1987 à la fin de 1990. Le très faible écart salarial que l'on observe entre les femmes et les hommes handicapés et l'ensemble des femmes et des hommes occupant un emploi à temps plein tient au fait que leur répartition par profession est semblable.

La répartition salariale des personnes handicapées occupant des emplois à temps plein indiquait que les femmes de ce groupe étaient un peu plus susceptibles que l'ensemble des femmes travaillant à temps plein de toucher moins de 25 000 $. Près de la moitié (46,62 %) des femmes handicapées recevaient un salaire pour un travail à temps plein inférieur à 25 000 $ en 1990, par opposition à 38,03 % de l'ensemble des femmes. Par contre, 3,41 % des femmes handicapées touchaient plus de 40 000 $, comparativement à 4,89 % de l'ensemble des femmes. Le salaire moyen des femmes handicapées, pour un emploi à temps partiel, a été estimé à 15 181 $ et celui des hommes handicapés, à 16 531 $.

Dans toutes les branches d'activité, les personnes handicapées recevaient également environ le même salaire que l'ensemble des hommes et des femmes travaillant à temps plein. Pour un emploi à temps plein, les femmes handicapées ont touché le salaire moyen le plus élevé dans le secteur des communications (31 231 $), et le plus faible dans le secteur bancaire (27 131 $). Dans le secteur des transports et les autres secteurs, ce salaire s'établissait à 29 430 $ et 29 074 $, respectivement. Quant à l'écart salarial pour des emplois à temps plein entre les femmes handicapées et l'ensemble des femmes, il affichait le taux le plus faible dans le secteur des transports (0,31 %) et le plus important dans les autres secteurs (4,85 %). Dans le secteur bancaire, il se situait à 1,7 %. Depuis 1987, l'écart salarial visant des postes à temps plein entre les femmes handicapées et l'ensemble des femmes a légèrement diminué dans tous les secteurs.

Les hommes handicapés touchaient le meilleur salaire moyen pour un emploi à temps plein dans le secteur bancaire (47 311 $) et le plus bas dans celui des transports (37 797 $). Ce salaire s'établissait à 39 468 $ dans le secteur des communications et à 37 987 $, dans les autres secteurs. Dans la catégorie des emplois à temps plein, l'écart salarial entre les hommes handicapés et l'ensemble des hommes affichait le taux le plus important dans les autres secteurs (6,84 %) et le plus faible, dans le secteur bancaire (0,34 %). Il s'établissait à 1,45 % dans celui des transports. Depuis 1987, l'écart salarial portant sur l'emploi à temps plein entre les hommes handicapés et l'ensemble des hommes a diminué légèrement dans les secteurs bancaire et des communications et les autres secteurs et s'est accentué de très peu dans celui des transports.

## Possibilités de changement

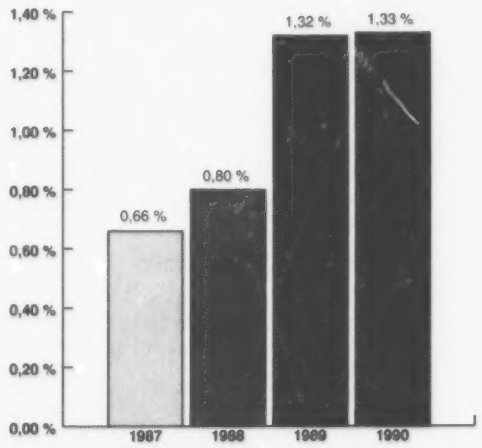
Malgré la récession, la part des promotions à des postes à plein temps des personnes handicapées a augmenté en 1990, et leur part des recrutements est demeurée inchangée. Les personnes handicapées ont bénéficié de 657 recrutements et de 1 687 promotions pour des postes à temps plein. Leur part des recrutements (1,33 %) n'a presque pas changé par rapport à celle de 1989 (1,32 %), et celle des promotions pour des postes à temps plein (2,84 %) a augmenté de 0,4 %. Quant aux recrutements dans des emplois à temps partiel et temporaires, leur part n'a

augmenté que dans une très faible mesure depuis la dernière année.

Aux échelons provincial et territorial, la part des recrutements pour des postes à temps plein consentis aux personnes handicapées a culminé en Alberta (1,85 %), et au Yukon (1,9 %). Elle a atteint le niveau le plus bas à l'Île-du-Prince-Édouard (0 %). Leur part des recrutements pour des postes à temps plein n'était que de 1,6 % en Ontario et elle était inférieure à 1 % au Québec (0,83 %). Ce renseignement est important parce que près de 60 % de tous les recrutements pour des postes à temps plein ont lieu dans ces deux provinces. Depuis 1989, la part des recrutements pour des postes à temps plein des personnes handicapées n'a augmenté, et ce légèrement, que dans quatre des dix provinces, soit en Nouvelle-Écosse, au Québec, en Ontario et en Alberta, de même que dans les deux territoires. En 1990, leur part des promotions à des postes à temps plein a également augmenté dans sept des dix provinces et dans les deux territoires.

Les résultats obtenus dans les diverses branches d'activité ont indiqué peu d'amélioration en 1990. La part des recrutements pour des postes à temps plein des personnes handicapées a légèrement diminué en général, sauf dans les autres secteurs, où les employeurs ont déclaré une légère augmentation. Dans le secteur bancaire, cette part se situait à 2,7 %, dans celui des transports, à 0,73 %, et dans celui des communications, à 0,68 %. Les sous-secteurs contribuant à cette augmentation dans les autres secteurs sont les suivants : les mines de métaux, les silos à grain et les travaux reliés à l'architecture, au génie et aux autres services scientifiques et techniques. Dans le secteur des transports, on a observé de légères augmentations dans les transports aérien, par eau et par camion. Leur part des promotions dans des postes à temps plein a légèrement augmenté dans les trois principales branches d'activité et dans presque tous les sous-secteurs.

**PERSONNES HANDICAPÉES : PART DES RECRUTEMENTS À TEMPS PLEIN**




Au cours de 1990, la répartition par profession des recrutements pour des postes à temps plein des hommes handicapés était légèrement différente de celle de l'ensemble des hommes. La catégorie Employés de bureau constituait près d'un tiers (30,68 %) de leur recrutement à temps plein, comparativement à 14,11 % pour l'ensemble des hommes. Ils étaient également moins susceptibles que l'ensemble de l'effectif masculin d'être recrutés à des postes à temps plein dans les catégories Travailleurs qualifiés et artisans, Travailleurs manuels spécialisés et Autres travailleurs manuels. Par contre, les hommes handicapés étaient un peu plus susceptibles d'être recrutés dans les catégories Cadres intermédiaires et autres cadres et Professionnels.

La répartition par profession du recrutement des femmes handicapées témoignait de leur concentration professionnelle. En effet, près de 80 % (77,99 %) d'entre elles ont été recrutées dans la catégorie Employés de bureau en 1990, soit une augmentation de près de 20% de cette proportion depuis 1987. Durant la même période, leur part des recrutements à temps plein dans des professions non traditionnelles a également diminué légèrement. En 1990, 1,57 % des femmes handicapées étaient recrutées dans les catégories Travailleurs qualifiés et artisans, Travailleurs manuels spécialisés et Autres travailleurs manuels, comparativement à 4,78 % de l'ensemble des femmes recrutées pour des postes à temps plein.

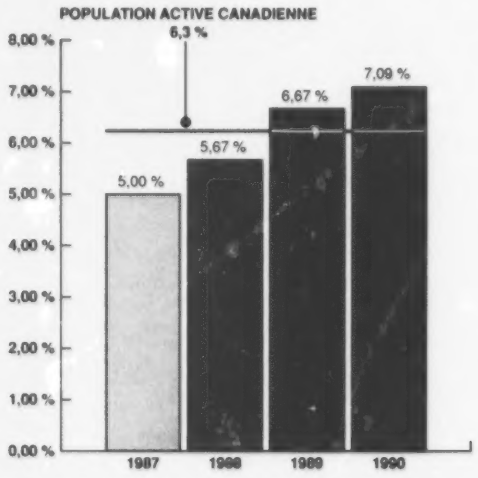
Depuis 1989, la part des recrutements à temps plein des personnes handicapées a augmenté légèrement dans six des douze catégories professionnelles, à savoir Cadres intermédiaires et autres cadres, Professionnels, Semi-professionnels et techniciens, Employés du secteur de la vente, Travailleurs qualifiés et artisans et Autres travailleurs manuels. Malgré ces augmentations, leur pourcentage s'élevait toujours à moins de 2 % du nombre global des recrutements à temps plein dans toutes les catégories. Leur part des promotions à des postes à temps plein s'est également améliorée légèrement dans sept des douze catégories professionnelles.

# LES MEMBRES DES MINORITÉS VISIBLES

## Représentation

La représentation des membres des minorités visibles dans l'effectif visé par la Loi a augmenté en 1990. Les employeurs ont déclaré 44 768 membres de ce groupe, soit 7,09 % de l'effectif en 1990,

**REPRÉSENTATION DES MEMBRES DES MINORITÉS VISIBLES DANS L'EFFECTIF VISÉ PAR LA LOI ET DANS LA POPULATION ACTIVE CANADIENNE**




comparativement à 6,67 % en 1989[1]. Cette représentation était légèrement supérieure à leur représentation dans la population active canadienne en 1986 (6,3 %). Leur représentation dans les emplois à temps plein se situait à 7,1 %, et dans les emplois à temps partiel, à 7,31 %. Comme en 1987, 1988 et 1989, les femmes représentaient plus de la moitié (55,6 %) de tous les membres des minorités visibles déclarés aux termes de la Loi en 1990; 14,13 % d'entre elles travaillaient à temps partiel.

La représentation des membres des minorités visibles occupant un emploi dans les huit régions métropolitaines de recensement affichait le taux le plus élevé à Toronto (18,19 %) et le plus bas à Regina (2,02 %). Elle a augmenté à Montréal, Regina, Toronto, Vancouver et Winnipeg depuis 1989, les employeurs de Toronto ayant déclaré un accroissement de 1,26 %. Aux échelons provincial et territorial, cette représentation allait d'un minimum de 0,59 % à l'Île-du-Prince-Édouard à un maximum de 11,16 % en Ontario. Elle se situait à 8,69 % en Colombie-Britannique et à 3,29 % au Québec. La représentation du groupe était inférieure à leur moyenne nationale dans l'effectif visé par la Loi dans toutes les provinces, sauf en Ontario et en Colombie-Britannique. Elle a augmenté dans tous les territoires et provinces, sauf à l'Île-du-Prince-Édouard et en Alberta. Malgré ces augmentations, les membres des minorités visibles continuent d'être sous-représentés dans chacune des régions métropolitaines de recensement, sauf à Toronto, de même que dans chaque territoire et province, sauf en Ontario et à Terre-Neuve.

Comme cela a été le cas en 1987, 1988 et 1989, la représentation des membres des minorités visibles a varié beaucoup d'une branche d'activité à l'autre, allant d'un maximum de 12,83 % dans le secteur bancaire à un minimum de 3,92 % dans les autres secteurs. Dans le secteur des communications et dans celui des transports, elle s'établissait à 5,52 % et 3,98 %, respectivement. La représentation du groupe était inférieure à sa représentation dans la population active canadienne dans tous les sous-secteurs, sauf dans les services au transport aérien (8,06 %) et les travaux reliés à l'architecture, au génie et aux autres services scientifiques et techniques (7 %). Le groupe avait la représentation la plus faible dans les mines de métaux (1,52 %) et le transport par camion (2,42 %).

L'effectif masculin des minorités visibles était réparti également entre les trois principales branches d'activité, soit environ 30 % dans chacune d'elle. Néanmoins, plus des deux tiers (68,66 %) de l'ensemble des femmes de ce groupe occupaient un emploi dans le secteur bancaire. Moins de 10 % (7,79 %) d'entre elles appartenaient au secteur des transports, comparativement à 27,97 % des hommes. Une fois de plus, la présence relativement faible des femmes

[1] Les statistiques recueillies en vertu de la Loi sur l'équité en matière d'emploi en 1987, 1988 et 1989 ont été légèrement révisées par suite des améliorations apportées à la base de données. Veuillez vous reporter à l'annexe A pour de plus amples renseignements.

de ce groupe dans le secteur des transports, et leur présence très marquée dans le secteur bancaire étaient conformes aux tendances sectorielles observées chez l'ensemble des hommes et des femmes dans l'effectif visé par la Loi.

Depuis 1989, la représentation des membres des minorités visibles a beaucoup augmenté dans le secteur bancaire (0,74 %), et un peu moins dans les secteurs des transports (0,2 %) et des communications (0,21 %). Les sous-secteurs suivants ont déclaré les plus fortes augmentations depuis 1989 : silos à grain (0,94 %), travaux reliés à l'architecture, au génie et aux autres services scientifiques et techniques (0,56 %) ainsi que services postaux et de messageries (0,55 %).

L'augmentation de la représentation du groupe depuis 1989 a été surtout attribuable à la croissance de l'emploi estimée à partir de l'effet net des recrutements et des cessations de fonctions. L'emploi à temps plein du groupe a augmenté de 3,37 % en 1990, tandis que celui de l'effectif visé par la Loi diminuait de 2,62 %. La croissance de l'emploi à temps partiel du groupe (22,44 %), en 1990, a également été beaucoup plus forte que celle de l'effectif visé par la Loi (8,15 %).

## Profil d'emploi

La représentation des membres des minorités visibles a augmenté dans dix des douze catégories professionnelles en 1990. Les seules catégories qui n'ont pas accusé d'augmentation ont été celles des Employés du secteur de la vente et des Employés du secteur des services. La représentation du groupe a augmenté de près de 1 % dans la catégorie Autres travailleurs manuels, d'environ 0,5 % dans celles des Surveillants, des Contremaîtres et des Employés de bureau, de 0,37 % dans celle des Cadres intermédiaires et autres cadres et de 0,25 %, dans celle des Cadres supérieurs. Malgré ces augmentations, la représentation des membres des minorités visibles dans l'effectif visé par la Loi était inférieure à sa représentation dans la population active canadienne dans sept des douze catégories professionnelles : Cadres supérieurs, Semi-professionnels et techniciens, Contremaîtres, Employés du secteur de la vente, Employés du secteur des services, Travailleurs manuels spécialisés et Autres travailleurs manuels.

L'amélioration du profil d'emploi des membres des minorités visibles a varié d'une branche d'activité à l'autre en 1990. La représentation a augmenté dans neuf des douze catégories professionnelles du secteur bancaire, sauf dans celles des Employés du secteur de la vente, des Employés du secteur des services et des Travailleurs qualifiés et artisans. Dans la catégorie Professionnels, leur représentation est passée de 14,6 % en 1989 à 15,67 % en 1990. La représentation du groupe s'est également accrue légèrement dans dix des douze catégories professionnelles du secteur des transports. Dans le secteur des communications, leur représentation n'a augmenté que dans quatre des douze catégories professionnelles. Cette augmentation a été de 2,72 % dans la catégorie Autres travailleurs manuels.

Le profil d'emploi de l'effectif masculin et féminin chez les membres des minorités visibles a continué de différer légèrement de celui de l'ensemble des hommes et des femmes travaillant à temps plein. Les

**Tableau 1**
**Répartition des membres des minorités visibles et des membres de l'effectif visé par la Loi occupant un emploi à temps plein selon la catégorie professionnelle et le sexe.**

| | Membres des minorités visibles | | Effectif visé par la Loi | |
|---|---|---|---|---|
| **Catégorie professionnelle** | **Femmes** | **Hommes** | **Femmes** | **Hommes** |
| Cadres supérieurs | 0.08 % | 0.83 % | 0.19 % | 1.52 % |
| **Cadres intermédiaires et autres cadres** | **11,48 %** | **14,99 %** | **14,36 %** | **15,42 %** |
| Professionnels | 7.77 % | 16.48 % | 6.45 % | 6.32 % |
| **Semi-professionnels et techniciens** | **1,09 %** | **4,62 %** | **2,44 %** | **7,78 %** |
| Surveillants | 5.46 % | 3.02 % | 5.25 % | 2.37 % |
| **Contremaîtres** | **0,08 %** | **1,77 %** | **0,22 %** | **4,33 %** |
| Employés de bureau | 70.11 % | 24.93 % | 61.89 % | 14.66 % |
| **Employés du secteur de la vente** | **1,38 %** | **1,36 %** | **3,15 %** | **2,03 %** |
| Employés du secteur des services | 1.38 % | 2.22 % | 3.77 % | 1.92 % |
| **Travailleurs qualifiés et artisans** | **0,38 %** | **16,31 %** | **0,58 %** | **18,41 %** |
| Travailleurs manuels spécialisés | 0.25 % | 8.24 % | 0.89 % | 17.69 % |
| **Autres travailleurs manuels** | **0.53 %** | **5,23 %** | **0,82 %** | **7,56 %** |
| **Tous les salariés** | **100,00 %** | **100,00 %** | **100,00 %** | **100,00 %** |

hommes et les femmes de ce groupe étaient légèrement plus concentrés dans la catégorie Employés de bureau que l'ensemble des hommes et des femmes occupant un emploi à temps plein. En effet, plus de 70 % (70,11 %) des femmes membres des minorités visibles occupaient des emplois de bureau, comparativement à 61,89 % de l'ensemble des femmes; chez les hommes, ces pourcentages s'établissaient à 24,93 % et 14,66 %, respectivement. La tendance de l'emploi chez les femmes du groupe était la même dans les trois principales branches d'activité. Les hommes de ce groupe étaient plus susceptibles que l'ensemble des hommes de travailler à temps plein dans la catégorie Employés de bureau dans les secteurs bancaire et des transports ainsi que dans les autres secteurs. Dans le secteur bancaire, plus de 40 % (40,12 %) des hommes de ce groupe occupaient des emplois de bureau, comparativement à 19,2 % de l'ensemble des hommes travaillant à temps plein.

La probabilité de travailler dans la catégorie Professionnels était également plus grande pour les hommes appartenant à une minorité visible que pour l'ensemble des hommes travaillant à temps plein. Plus de 16 % (16,48 %) des hommes de ce groupe appartenaient à cette catégorie, par opposition à 6,32 % pour l'ensemble des hommes. Les hommes membres des minorités visibles occupant un emploi à temps plein étaient aussi moins susceptibles de se retrouver dans les catégories Travailleurs manuels spécialisés et Autres travailleurs manuels que l'effectif masculin visé par la Loi. Dans le secteur des transports, 42,88 % de l'ensemble des hommes travaillant à temps plein appartenaient à ces deux catégories, comparativement à 29,03 % des hommes membres des minorités visibles.

## Salaires

Le salaire moyen des femmes membres des minorités visibles travaillant à temps plein a été estimé à 28 520 $, soit 96,86 % de celui de l'ensemble des femmes. Celui des hommes s'est élevé à 38 353 $, soit 94,61 % du salaire moyen de l'effectif masculin. Le léger écart salarial entre les femmes de ce groupe et l'effectif féminin (3,14 %) a diminué d'environ 0,5 % depuis 1987, tandis que l'écart salarial entre les hommes de ce groupe (5,39 %) et l'effectif masculin travaillant à temps plein s'est légèrement accru (3,55 %). En 1990, le salaire moyen des emplois à temps partiel occupés par des membres des minorités visibles a été estimé à 15 048 $ pour les femmes, et à 14 699 $, pour les hommes.

La répartition salariale des emplois à temps plein des membres des minorités visibles indiquait que les hommes et les femmes de ce groupe étaient légèrement plus susceptibles que l'ensemble des hommes et des femmes de toucher un salaire inférieur à 25 000 $. En 1990, plus de 40 % (42,82 %) des

**Tableau 2**
**Répartition des membres des minorités visibles et des membres de l'effectif visé par la Loi occupant un emploi à temps plein selon le sexe et l'échelle de rémunération.**

| | Membres des minorités visibles | | Effectif visé par la Loi | |
|---|---|---|---|---|
| **Échelle de rémunération** | **Femmes** | **Hommes** | **Femmes** | **Hommes** |
| Moins de 10.000 $ | 0.08 % | 0.35 % | 0.35 % | 1.01 % |
| **10 000 $ - 14 999 $** | **0,42 %** | **0,47 %** | **0,98 %** | **0,72 %** |
| 15 000 $ - 17 499 $ | 1.71 % | 1.30 % | 2.65 % | 0.88 % |
| **17 500 $ - 19 999 $** | **8,60 %** | **4,26 %** | **8,91 %** | **1,82 %** |
| 20 000 $ - 22 499 $ | 16.18 % | 6.20 % | 13.09 % | 2.53 % |
| **22 500 $ - 24 999 $** | **15,83 %** | **8,02 %** | **12,05 %** | **2,87 %** |
| 25 000 $ - 27 499 $ | 14.25 % | 5.84 % | 12.15 % | 4.13 % |
| **27 500 $ - 29 999 $** | **13,65 %** | **10,83 %** | **14,64 %** | **13,24 %** |
| 30 000 $ - 34 999 $ | 13.58 % | 14.72 % | 15.98 % | 17.62 % |
| **35 000 $ - 39 999 $** | **6,10 %** | **13,02 %** | **7,68 %** | **14,52 %** |
| 40 000 $ - 49 999 $ | 5.65 % | 19.13 % | 6.66 % | 21.01 % |
| **50 000 $ - 69 999 $** | **3,58 %** | **14,56 %** | **4,26 %** | **14,46 %** |
| 70 000 $ et plus | 0.36 % | 3.30 % | 0.62 % | 5.19 % |
| **Tous les salariés** | **100,00 %** | **100,00 %** | **100,00 %** | **100,00 %** |

femmes et 18,6 % des hommes membres des minorités visibles travaillant à temps plein touchaient moins de 25 000 $, comparativement à 38,03 % et 9,83 %, respectivement, pour les effectifs féminin et masculin. Inversement, 3,95 % des femmes et 17,86 % des hommes membres des minorités visibles, et travaillant à temps plein, touchaient plus de 40 000 $, par opposition à 4,89 % et 19,65 %, respectivement, de l'ensemble des femmes et des hommes.

Le salaire moyen le plus élevé, pour un emploi à temps plein occupé par une femme membre des

minorités visibles, était gagné dans le secteur des communications (30 998 $), et le plus bas, dans le secteur bancaire (27 690 $). Dans le secteur des transports et les autres secteurs, ce salaire se situait à 28 960 $ et 29 251 $, respectivement. L'écart salarial entre les femmes membres de ce groupe et l'ensemble des femmes qui travaillaient à temps plein a été nul dans le secteur bancaire, mais il a culminé dans les autres secteurs (4,27 %). Dans les secteurs des transports et des communications, il s'établissait à 1,9 % et 3,21 %, respectivement.

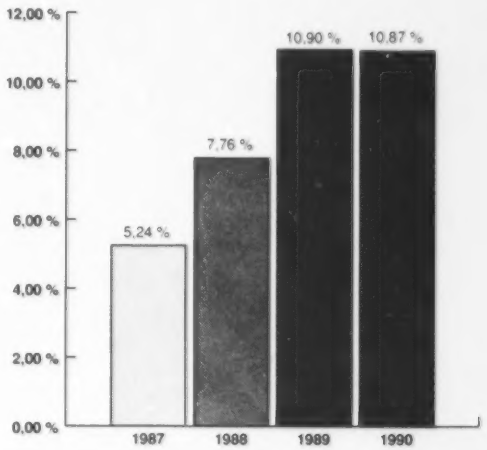
Les hommes membres des minorités visibles touchaient le salaire moyen le plus élevé pour un emploi à temps plein dans les autres secteurs (41 714 $) et le plus bas dans le secteur des transports (36 188 $). Dans les secteurs bancaire et des communications, ce salaire se situait à 37 871 $ et 40 324 $, respectivement. L'écart salarial le plus important entre les hommes de ce groupe et l'ensemble des hommes a été observé dans le secteur bancaire (20,23 %) alors qu'il était nul dans les autres secteurs. Dans les secteurs des transports et des communications, il était de 5,64 % et 1,04 %, respectivement. Depuis 1987, l'écart salarial pour des emplois à temps plein entre les hommes membres des minorités visibles et l'ensemble de l'effectif masculin s'est légèrement accentué dans les secteurs bancaire et des transports.

## Possibilités de changement

Malgré le ralentissement économique au Canada, en 1990, la part des promotions attribuées aux membres des minorités visibles a augmenté et celle des recrutements a été maintenue à un niveau relativement élevé. Les employeurs ont déclaré 5 385 recrutements et 6 579 promotions chez ce groupe pour des emplois à temps plein. En 1990, leur part des recrutements pour ces emplois est passée de 10,9 % à 10,87 %, et celle des promotions, de 9,52 % à 11,09 %. Leur part des recrutements pour des emplois à temps partiel a également augmenté depuis 1989.

C'est en Ontario, où leur part a été de 16,9 %, qu'ont eu lieu près de 90 % (87,8 %) des promotions à temps plein du groupe. De même, 71,53 % de son

**MEMBRES DES MINORITÉS VISIBLES : PART DES RECRUTEMENTS À TEMPS PLEIN**




recrutement pour des emplois à temps plein ont eu lieu en Ontario, cette part s'élevant dans cette province à 17,41 %. La part des recrutements à temps plein du groupe a été inférieure à 5 % dans tous les autres territoires et provinces, sauf en Colombie-Britannique et en Alberta, où elle s'établissait à 9,98 % et 6,77 %, respectivement. Depuis 1989, le pourcentage du recrutement des membres des minorités visibles a augmenté légèrement dans cinq des dix provinces et dans un territoire. Elle n'a pas augmenté en Nouvelle-Écosse, au Nouveau-Brunswick, à l'Île-du-Prince-Édouard, au Manitoba, en Saskatchewan et dans les Territoires du Nord-Ouest. Quant à leur part des promotions pour des emplois à temps plein, elle s'est accrue dans toutes les provinces, sauf à l'Île-du-Prince-Édouard, et elle a diminué quelque peu dans les deux territoires.

Pour ce qui a trait aux emplois à temps plein, la part des recrutements des membres des minorités visibles a augmenté dans le secteur des communications et a diminué légèrement dans les secteurs bancaire et des transports de même que dans les autres secteurs. Elle s'est élevée à 21,23 % dans le secteur bancaire, à 5,34 % dans celui des transports et à

7,89 % dans les autres secteurs. Le secteur des communications, où elle est passée de 8,99 % à 9,28 %, accuse une légère croissance. Leur part des recrutements pour des emplois à temps plein a aussi augmenté dans les sous-secteurs suivants : radiodiffusion-télévision, transmission des télécommunications, services postaux et de messageries, transports ferroviaire et par camion, services reliés au transport par eau, réseaux de transport en commun, mines de métaux, industrie des silos à grain et travaux se rapportant à l'architecture, au génie et à d'autres services scientifiques et techniques.

La part des promotions du groupe pour des emplois à temps plein a augmenté légèrement dans les secteurs bancaire et des transports de même que dans les autres secteurs. De 1989 à 1990, leur part a augmenté de 13,14 % à 14,5 % dans le secteur bancaire, de 3,45 % à 4,09 % dans celui des transports et de 3,49 % à 7,61 % dans les autres secteurs; elle a diminué légèrement dans le secteur des communications, passant de 6,2 % à 5,96 %. L'augmentation de la part des promotions du groupe pour des emplois à temps plein est attribuable aux sous-secteurs suivants : services postaux et de messageries, transports ferroviaire et par camion, services reliés au transport par eau, réseaux de transport en commun, transport par pipeline, mines de métaux, industrie des silos à grain et travaux se rapportant à l'architecture, le génie et les autres services scientifiques et techniques.

La répartition par profession du recrutement des hommes appartenant aux minorités visibles pour des postes à temps plein a été légèrement différente de celle des autres hommes en 1990. Près d'un tiers d'entre eux (31,6 %) ont été recrutés dans des postes à temps plein de la catégorie Employés de bureau en comparaison de 14,11 % de tout l'effectif masculin. Ils étaient moins susceptibles que l'ensemble des hommes d'être recrutés à temps plein pour occuper des postes dans les catégories Travailleurs manuels spécialisés et Autres travailleurs manuels, et près de deux fois plus susceptibles de l'être dans la catégorie Professionnels.

La répartition par catégorie professionnelle du recrutement des femmes membres des minorités visibles pour des postes à temps plein témoigne de leur degré élevé de concentration professionnelle. Au cours de 1990, près de 80 % (78,36 %) d'entre elles ont été recrutées pour des postes à temps plein dans la catégorie Employés de bureau, comparativement à 68,38 % de l'ensemble des femmes. Cette proportion est demeurée inchangée depuis 1987. Durant la même période, leur part des recrutements pour des postes à temps plein dans les catégories Cadres intermédiaires et autres cadres ainsi que Professionnels a augmenté légèrement. Les femmes de ce groupe étaient également moins susceptibles que l'ensemble des femmes d'être recrutées pour occuper à temps plein un emploi non traditionnel. En 1990, 1,91 % de leur recrutement à temps plein s'est effectué dans les catégories Travailleurs qualifiés et artisans, Travailleurs manuels spécialisés et Autres travailleurs manuels, alors qu'il a été de 4,78 % chez l'ensemble des femmes.

Depuis 1989, la part du recrutement pour des postes à temps plein attribués au groupe n'a augmenté que dans quatre des douze catégories professionnelles. Les augmentations ont eu lieu dans les catégories Cadres supérieurs, Semi-professionnels et techniciens, Surveillants et Travailleurs manuels spécialisés. Dans la catégorie Autres travailleurs manuels, la part du groupe est passée de 5,41 % en 1989, à 8,12 % en 1990.

La part des promotions pour des postes à temps plein des membres du groupe a augmenté dans neuf des douze catégories professionnelles. Elle ne s'est pas accrue dans les quatre catégories Cadres supérieurs, Employés du secteur des services et Travailleurs qualifiés et artisans. Cette part était supérieure à 10 % dans les catégories suivantes : Professionnels (14,55 %), Surveillants (11,95 %), Employés de bureau (14,94 %) et Autres travailleurs manuels (11,09 %). Toutefois, leur part des promotions pour des postes à temps plein continuait d'être inférieure à 4 % dans les catégories Cadres supérieurs, Contremaîtres et Travailleurs manuels spécialisés.

# ÉVALUATION DES RÉSULTATS DES EMPLOYEURS

*«L'employeur ...*
*b) ...[instaure des usages et des règles, prend des mesures raisonnables d'adaptation] pour que le nombre de membres [des groupes désignés] soit au moins proportionnel à leur représentation*
*(i) au sein de la population active,*
*(ii) dans les secteurs de la population active susceptibles d'être distingués en fonction des critères de compétence, d'admissibilité ou d'ordre géographique...»*

***Loi sur l'équité en matière d'emploi**, article 4*

## Introduction

Tous les ans, les employeurs visés par la Loi sur l'équité en matière d'emploi doivent présenter au ministre de l'Emploi et de l'Immigration un profil statistique de leur effectif. Ces rapports contiennent les deux types de renseignements suivants :

1. un tableau de l'effectif indiquant en détail la situation des quatre groupes désignés par catégorie professionnelle et par échelle de rémunération;

2. un compte rendu détaillé du nombre de recrutements, de promotions et de cessations de fonctions des membres des groupes désignés pendant l'année.

L'évaluation des résultats des employeurs est fondée entièrement sur les données numériques figurant dans leurs rapports. Les résultats sont présentés en deux classements distincts reflétant les deux types de renseignements que nous venons de mentionner, soit la situation qui prévalait à la fin de l'année et les progrès réalisés.

On ne peut apprécier le degré de difficulté éprouvé par un employeur à assurer une représentation équitable d'un groupe désigné particulier que si l'on dispose de renseignements très précis sur la situation de l'entreprise, ses perspectives d'avenir, les différentes professions représentées dans son effectif et les problèmes que peut présenter l'accueil des membres de divers groupes désignés. Par conséquent, ce degré de difficulté ne sera pas considéré lors de l'évaluation des résultats.

Le lecteur désireux d'obtenir des renseignements qualitatifs sur les mesures prises par les employeurs en vue de réaliser l'équité dans l'emploi, et sur les difficultés auxquelles ils se sont heurtés, est invité à se reporter au chapitre intitulé «Mesures qualitatives et manifestations de bonne foi». Il y trouvera de l'information qui l'aidera à situer dans son contexte le classement donné aux employeurs.

## Classements

L'évaluation des employeurs est fondée sur cinq indicateurs[1]. On attribue deux cotes à chaque employeur, représentées par une lettre majuscule et une lettre minuscule, soit A, B ou C et a, b ou c, pour chacun des quatre groupes désignés.

### Premier classement

La lettre majuscule, soit le **premier classement**, révèle la situation du groupe désigné dans l'effectif de l'entreprise à la fin de l'année. Elle indique le degré

[1] Pour de plus amples renseignements sur les cinq indicateurs, voir la partie intitulée «Précisions techniques sur le classement» à la fin du présent chapitre.

de désavantage des membres des groupes désignés - sur le plan de la représentation, de la répartition par profession et de l'échelle des salaires - dans l'effectif d'une entreprise. Les trois indicateurs du premier classement sont :

- La représentation du groupe désigné dans l'effectif d'un employeur, par comparaison aux données sur la représentation de ce groupe dans la population active canadienne, pondérées selon la province.

- La répartition par profession du groupe désigné, par rapport à celle des autres employés de l'entreprise. (Cet indicateur n'est utilisé que dans le cas d'entreprises comptant au moins 10 employés membres du groupe désigné et autant dans le groupe témoin de femmes et d'hommes blancs ne souffrant d'aucune incapacité.)

- La répartition des groupes désignés dans de grandes échelles de rémunération, relativement à celle des autres employés de l'entreprise. (Cet indicateur, comme le précédent, n'est utilisé que dans le cas d'entreprises comptant au moins 10 employés membres du groupe désigné et autant dans le groupe témoin de femmes et d'hommes blancs ne souffrant d'aucune incapacité.)

Pour obtenir le premier classement, on additionne les résultats de ces trois indicateurs[2]. Un employeur qui obtient la cote «A» a un effectif dans lequel un groupe désigné est relativement bien représenté - tant en ce qui concerne la qualité des emplois que le taux de représentation. Inversement, un groupe désigné est relativement mal représenté dans l'effectif d'un employeur qui se voit accorder la cote «C». Un employeur obtenant la cote «B» a un effectif qui peut se composer d'une série de cas indiquant que, par exemple, la représentation globale des membres des groupes désignés est relativement bonne mais que ceux-ci occupent principalement des emplois de bas niveau et peu rémunérés, ou qu'elle est faible dans des postes désirables et bien rémunérés.

**Deuxième classement**

La lettre minuscule, soit le **deuxième classement**, révèle les progrès qu'un employeur a réalisés au cours de l'année. Elle indique le degré d'amélioration de la situation d'un groupe désigné donné. Les indicateurs du deuxième classement sont les suivants :

- le taux d'accroissement de la représentation du groupe désigné, au cours de l'année, attribuable à la croissance de l'emploi évaluée à partir de l'effet net des recrutements et des cessations de fonctions;

- la part de l'ensemble des promotions obtenues par les membres du groupe désigné, proportionnellement au taux de représentation du groupe.

Pour obtenir le deuxième classement, on additionne les résultats de ces deux indicateurs. La cote «a» indique que la situation actuelle d'un groupe désigné au sein de l'entreprise est meilleure qu'auparavant. La cote «b» signale peu de progrès ou aucun et la cote «c», un recul.

Le lecteur devra s'assurer d'examiner le deuxième classement en regard du premier classement. Un résultat moins satisfaisant au premier classement indique que des mesures correctives supplémentaires s'imposent. On s'attend alors à un meilleur résultat au deuxième classement. Inversement, de bons résultats par rapport au premier classement indiquent que la situation du groupe désigné est relativement satisfaisante.

---

[2] Pour de plus amples renseignements sur le système d'attribution des points, voir la partie intitulée «Précisions techniques sur le classement» à la fin du présent chapitre.

## Comment interpréter les résultats

La liste ci-dessous présente la raison sociale des employeurs assujettis à la Loi sur l'équité en matière d'emploi, et les deux résultats de leur évaluation par groupe désigné, la cote «a» étant supérieure à la cote «c».

Un astérisque placé à la droite de la minuscule indique que le groupe désigné comptait moins de dix membres. Le premier classement n'est alors fondé que sur le premier indicateur. Les employeurs qui déclarent n'avoir aucun membre d'un groupe désigné dans leur effectif ont reçu la mention «0-».

La liste de cette année indique en outre le nombre d'employés de chaque entreprise et comporte un code alphabétique pour signaler des problèmes de conformité à la Loi. Les trois lettres apparaissant dans la marge gauche correspondent aux problèmes suivants :

- La lettre «D» indique que le rapport contient des inexactitudes dans les données.
- La lettre «P» signifie qu'EIC met en doute la validité de l'instrument de cueillette de données sur les personnes handicapées qu'a utilisé l'employeur.
- La lettre «N» indique que l'employeur n'a été classé que pour l'effectif féminin, aucune enquête d'auto-identification n'ayant été menée chez les trois autres groupes.

Cette liste est suivie de notes explicatives sur un certain nombre d'exceptions.

| | Nom | Nombre global d'employés | Femmes | Autochtones | Personnes handicapées | Membres des minorités visibles |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | A.J. BUS LINES LTD. | 168 | Ab | Ab* | 0- | 0- |
| | A.W. FOSTER & SONS LTD. | 153 | Ca* | 0- | 0- | 0- |
| | ACL AUTOMOBILE CARRIERS LIMITED | 249 | Cc* | Ab* | Ac | Cc* |
| | ACL CANADA INC. | 131 | Ba | 0- | Cb* | Ab |
| P | ADMINISTRATION DE LA VOIE MARITIME DU SAINT-LAURENT | 1 228 | Ca | Aa | Bc | Bb |
| | ADMINISTRATION DE PILOTAGE DES GRANDS LACS LTEE | 111 | Ca* | 0- | Ca* | Ca* |
| N | AEROCAR QUEBEC LIMITEE | 200 | Bb | | | |
| | AEROGUARD SECURITY SERVICES | 566 | Ab | Cc* | Cc* | Ab |
| | AEROSERVICES J.T. INC. | 190 | Cc | 0- | 0- | Cb* |
| | AGENCES CANADA MARITIME LIMITEE | 169 | Bb | Cc* | Cc* | Bc |
| | AGPRO GRAIN INC. | 147 | Bc | Aa* | Bc* | Cc* |
| N | AGT LIMITED | 12 527 | Ba | | | |
| | AIR ALLIANCE INC. | 275 | Cb | 0- | 0- | Cb* |
| | AIR ATLANTIC LTD. | 550 | Ba | Cc* | Cc* | Cb* |
| | AIR CANADA | 22 240 | Cc | Bc | Bc | Ba |
| | AIR CREEBEC INC. | 299 | Cb | Ba | Cb* | Cc* |
| | AIR FRANCE | 135 | Ba | 0- | 0- | Ab* |
| D | AIR INUIT (1985) LTEE | 226 | Cc | Bb | 0- | Cb* |
| | AIR NOVA INC. | 541 | Bb | Cc* | Cc* | Cb* |
| | AIR ONTARIO INC. | 733 | Ca | Cb* | Cb* | Cb |
| | AIR TRANSAT A.T. INC. | 493 | Bb | Cc* | Cc* | Cb* |
| | AIRBC LIMITED | 1 090 | Cc | Ca* | Cb* | Ba |
| | ALBERTA WHEAT POOL | 1 577 | Ca | Bb | Bc | Ba |
| | ALGOMA CENTRAL CORPORATION | 1 197 | Cc | Ac | Bc | Bc |
| | ALLARCOM LIMITED | 285 | Ca | 0- | 0- | Ca* |
| | AMERICAN AIRLINES INC. | 292 | Aa | 0- | 0- | Aa |
| | AMJ CAMPBELL VAN LINES INC. | 1 707 | Bb | Cc* | 0- | Cb* |
| | AMOK LTEE | 176 | Cb | Ac | Cb* | Ab* |
| | AMR GROUND HANDLING SERVICES | 378 | Bc | 0- | 0- | Ab |
| | ARMADALE COMMUNICATIONS LIMITED | 190 | Cc | 0- | Cb* | Cb* |
| | ARMOUR TRANSPORT INC. | 239 | Cb | Cc* | Cc* | 0- |
| | ARROW TRANSPORTATION SYSTEMS INC. | 420 | Cb | Ac | Cc* | Cb |
| | ASSOCIATION DES BANQUIERS CANADIENS | 151 | Bc | 0- | Ca* | Ba |
| | ASSOCIATION DES EMPLOYEURS MARITIMES | 2 475 | Cc* | Cc* | Bc | Bc |
| | ASSOCIATION DES EMPLOYEURS MARITIMES DE COLOMBIE-BRITANNIQUE | 4 057 | Cb | Bc | Bc | Ba |
| | ASSOCIATION DU TRANSPORT AERIEN INTERNATIONAL | 192 | Ba | 0- | Cc* | Ac |

| | Nom | Nombre global d'employés | Femmes | Autochtones | Personnes handicapées | Membres des minorités visibles |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | ATLANTIC TOWING LTD. | 214 | Ca* | Cb* | 0- | Ab* |
| | ATOMIC TRANSPORTATION SYSTEM INC | 523 | Cb | Cb* | Cc* | Cb |
| | AUTO HAULAWAY INC. | 689 | Cc | Cc* | Cc* | Cc* |
| P | BANQUE BARCLAYS DU CANADA | 341 | Ba | Cb* | Cb* | Aa |
| | BANQUE CANADIENNE DE L'OUEST | 135 | Bc | Co* | 0- | Cb* |
| | BANQUE CANADIENNE IMPERIALE DE COMMERCE | 43 048 | Bb | Cc | Ac | Aa |
| | BANQUE CHASE MANHATTAN DU CANADA | 157 | Bb | 0- | Cc* | Aa |
| | BANQUE COMMERCIALE ITALIENNE DU CANADA | 206 | Bb | 0- | 0- | Aa |
| | BANQUE D'AMERIQUE DU CANADA | 486 | Ab | Cb* | Cb | Aa |
| | BANQUE DE CREDIT ET DE COMMERCE (CANADA) | 119 | Ca | 0- | Cb* | Aa |
| | BANQUE DE MONTREAL | 28 876 | Ba | Ca | Bc | Aa |
| P | BANQUE DE NOUVELLE-ECOSSE | 27 967 | Bc | Cb | Ac | Aa |
| | BANQUE DU CANADA | 2 711 | Ba | Cc | Bc | Aa |
| | BANQUE FEDERALE DE DEVELOPPEMENT | 1 207 | Bb | Cb* | Cb | Aa |
| P | BANQUE HONGKONG DU CANADA | 4 890 | Bb | Cc | Bc | Aa |
| | BANQUE LAURENTIENNE DU CANADA | 2 343 | Ba | Cc* | Bb | Bb |
| | BANQUE MORGAN DU CANADA | 100 | Bc | Cb* | Cb* | Ab |
| | BANQUE NATIONALE DE GRECE (CANADA) | 124 | Bb | 0- | 0- | 0- |
| | BANQUE NATIONALE DE PARIS (CANADA) | 449 | Bc | 0- | Ca* | Ab |
| P | BANQUE NATIONALE DU CANADA | 14 402 | Ba | Bc | Bc | Ba |
| P | BANQUE ROYALE DU CANADA | 51 403 | Bb | Cb | Ac | Aa |
| D | BANQUE STANDARD CHARTERED DU CANADA | 153 | Bb | 0- | 0- | Ba |
| P | BANQUE TORONTO-DOMINION | 24 382 | Bb | Cb | Ac | Aa |
| | BEARSKIN LAKE AIR SERVICE LTD. | 217 | Cc | Ac* | Ca* | Bb |
| | BELL CANADA | 58 358 | Ba | Cc | Bc | Aa |
| | BELL CELLULAIRE INC. | 892 | Ba | 0- | Ca* | Ab |
| P | BELL RADIOCOMMUNICATIONS INC. | 181 | Ca | 0- | Cc* | Aa |
| D | BIG HORN TRANSPORT LTD. | 115 | 0- | Cc* | Ac* | 0- |
| | BIG WHEELS TRANSPORT & LEASING LTD. | 159 | Ca | 0- | Ca* | Ab* |
| D | BLINDES LOOMIS LTEE | 1 117 | Ca | Cb* | Bb | Bb |
| | BRADLEY AIR SERVICES LIMITED | 584 | Ca | Ca | Cc* | Aa |
| | BRINKS CANADA LIMITEE | 1 459 | Ca | Cc* | Bc | Bb |
| P | BRITISH AIRWAYS PLC | 219 | Bb | 0- | Cb* | Ab |
| | BURLINGTON AIR EXPRESS (CANADA) LTD. | 229 | Ba | Cc* | Ca* | Ab |
| | BURLINGTON NORTHERN RAILROAD | 120 | Cc* | 0- | 0- | Cc* |
| | BYERS TRANSPORT LIMITED | 809 | Cb | Cc* | Bc | Cb |
| | CABLECASTING LIMITED | 210 | Ba | Cc* | Cc* | Ab |
| | CABLENET LIMITED | 392 | Bc | Cb* | Cb* | Cc* |
| | CALM AIR INTERNATIONAL LTD. | 146 | Cc | Bb | Cb* | Cb* |
| | CAMECO-CORPORATION CANADIENNE D'ENERGIE ET D'EXPLOITATION MINIERE | 1 214 | Cb | Ba | Bc | Bc |
| | CAMIONNAGE INTER-CITY (CANADA) INC. | 1 027 | Ca | Cb* | Cc* | Cb |
| | CANADA CARTAGE SYSTEM LIMITED | 451 | Cb* | Cc* | Cc* | Aa |
| | CANADA MESSENGER & TRANSPORTATION SYSTEMS INC. | 352 | Cc | Cc* | Cc* | Cc* |
| | CANADA STEAMSHIP LINES INC. | 1 229 | Ca | Ab | Cc* | Aa |
| | CANADA TRANSPORT GROUP LIMITED | 717 | Ca | Bb* | Aa | Cc* |
| | CANADIAN FREIGHTWAYS EASTERN LIMITED | 291 | Ca | Ab* | Cb* | Cc* |
| | CANADIAN FREIGHTWAYS LIMITED | 1 272 | Ca | Bc | Bb | Cb |
| | CANADIAN HELICOPTERS LIMITED | 1 096 | Ca | Cc* | Bc | Ab |
| | CANADIAN MOTORWAYS LTD. | 1 810 | Cb | Bb | Bc | Bc |
| | CANADIAN PACIFIC EXPRESS & TRANSPORT LTD. | 6 470 | Ca | Ba | Bb | Bb |
| | CANADIAN STEVEDORING COMPANY LIMITED | 218 | Cc | Cb* | Cc* | Bb |
| | CANADIEN PACIFIQUE LIMITEE | 224 | Bb | 0- | Cb* | Aa |
| | CANWEST BROADCASTING LTD. | 129 | Cb | Cb* | Cb* | Cb* |
| | CANWEST PACIFIC TELEVISION INC. | 225 | Cc | Cc* | Ca* | Ac |
| | CAP COMMUNICATIONS, DIVISION OF ELECTROHOME LIMITED | 332 | Cb | 0- | Bc | Cc* |
| | CARGILL LIMITEE | 1 765 | Cc | Cb | Bc | Ba |
| | CARLETON BUS LINES (ANTRIM) LIMITED | 175 | Ab | Cb* | Cc* | 0- |
| | CAST AMERIQUE DU NORD (1983) INC. | 138 | Ba | Cc* | Cc* | Ab |
| | CATHAY PACIFIC AIRWAYS LIMITED | 133 | Bc | Cb* | 0- | Ab |
| | CENTRE DE RECHERCHE POUR LE DEVELOPPEMENT INTERNATIONAL | 450 | Ba | Cc* | Cb* | Aa |
| | CENTRE NATIONAL DES ARTS | 734 | Ba | Ca* | Cb* | Ca |
| | CFCF INC. | 1 005 | Ba | Cc* | Cc | Ac |

# Évaluation des résultats des employeurs

| | Nom | Nombre global d'employés | Femmes | Autochtones | Personnes handicapées | Membres des minorités visibles |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | **CFCN COMMUNICATIONS LIMITED** | **282** | **Ca** | **Cb*** | **Cc*** | **Cc*** |
| | CFPL BROADCASTING LIMITED | 283 | Cb | 0- | Cc* | 0- |
| | **CFQC BROADCASTING** | **127** | **Cc** | **Cc*** | **Cc*** | **Cc*** |
| | CFTO-TV LIMITED | 366 | Ba | 0- | Cc* | Aa |
| | **CHALLENGER MOTOR FREIGHTS INC.** | **257** | **Cb** | **Cc*** | **Ca*** | **0-** |
| | CHEMIN DE FER QNS&L | 610 | Cc* | Ab* | 0- | 0- |
| | **CHUM LIMITED** | **1 812** | **Cc** | **Cb*** | **Cb*** | **Bb** |
| | CITIBANQUE CANADA | 778 | Bb | Cc* | Cc* | Bb |
| | **CKCK BROADCASTING LIMITED PARTNERSHIP** | **118** | **Bb** | **Cb*** | **Cc*** | **Cc*** |
| | CKNX BROADCASTING LIMITED | 121 | Cc | Cb* | Cc* | Cb* |
| | **COMMISSION CANADIENNE DU BLE** | **477** | **Ba** | **Ab*** | **Aa*** | **Aa** |
| | COMMISSION DE LA CAPITALE NATIONALE | 1 180 | Aa | Ca* | Cc* | Bb |
| | **COMMISSION DE TRANSPORT REGIONALE D'OTTAWA-CARLETON** | **2 237** | **Ba** | **Ac** | **Ac** | **Aa** |
| | COMMUNICATIONS MACLEAN HUNTER INC. | 717 | Bc | Cb* | Ca* | Ac |
| | **COMMUNICATIONS PAR SATELLITE CANADIEN INC.** | **124** | **Ca** | **0-** | **0-** | **Bb*** |
| | COMPAGNIE DE TELEPHONE DE LA COLOMBIE-BRITANNIQUE | 15 061 | Ba | Bb | Bc | Ac |
| | **COMPAGNIE DES CHANTIERS MARITIMES DE TERRE-NEUVE** | **463** | **Ca** | **0-** | **Cc*** | **Cc*** |
| P | COMPAGNIE DES CHEMINS DE FER NATIONAUX DU CANADA | 33 718 | Ca | Ba | Bc | Bb |
| | **COMPAGNIE MINIERE ET METALLURGIQUE DE LA BAIE D'HUDSON LIMITEE** | **2 210** | **Cc** | **Bb** | **Ac** | **Bb** |
| | COMPAGNIE PETROLIERE IMPERIALE LTEE | 201 | Cb* | Cb* | Cb* | Cb* |
| | **COMPAGNIE PIPELINE INTERPROVINCIALE, DIVISION D'ENERGIE INTERHOME INC.** | **826** | **Cc** | **Bb** | **Bc** | **Ab** |
| | CONAIR AVIATION LTD. | 290 | Cb | Ca* | Cc* | Cc* |
| | **CONSEIL DES ARTS DU CANADA** | **234** | **Ba** | **Ac*** | **Cc*** | **Ca*** |
| | CONSOLIDATED AVIATION FUELING SERVICES INC. | 340 | Ca | Cc* | Cc* | Aa |
| | **CONSTRUCTION DE DEFENSE (1951) LIMITEE** | **294** | **Cc** | **Cc*** | **Cc*** | **Ab** |
| | CORPORATION SCOTPAGE LTEE | 150 | Ba | 0- | 0- | Ac |
| | **COURTAGE PEACE BRIDGE LIMITEE** | **561** | **Ba** | **Cb*** | **Cc*** | **Cc** |
| | CP RAIL, DIVISION DE CANADIEN PACIFIQUE LIMITEE | 23 003 | Ca | Bb | Bb | Ba |
| | **CREDIT SUISSE CANADA** | **148** | **Ba** | **0-** | **Cc*** | **Ba** |
| | CSP FOODS LTD. | 490 | Cb | Cb* | Cc* | Ba |
| | **CSX TRANSPORTATION INC.** | **162** | **Cc*** | **0-** | **0-** | **0-** |
| | CTV TELEVISION NETWORK LTD. | 389 | Ba | 0- | Cb* | Bc |
| | **DAY & ROSS INC.** | **1 716** | **Cb** | **Cb*** | **Ba** | **Ba** |
| | DELTA AIR LINES INC. | 409 | Ba | Cc* | Bc | Aa |
| | **DENISON MINES LIMITED** | **1 827** | **Cb** | **Aa** | **Bb** | **Cb*** |
| | DICOM COMMUNICATIONS DIRECTES CANADA LTEE | 121 | Bb | 0- | 0- | 0- |
| | **DIFFUSION POWER INC.** | **525** | **Cb** | **Cb*** | **0-** | **Cb*** |
| | DYNAMEX EXPRESS INC. | 207 | Ba | Ca* | Ca* | Aa |
| | **EASTERN AIR LINES INC.** | **220** | **Bc** | **Ca*** | **Ca*** | **Aa** |
| | EMERY AIR FREIGHT CORPORATION | 293 | Bc | Cb* | Cb* | Aa |
| | **EMPIRE STEVEDORING LTD.** | **172** | **Cb** | **0-** | **Cc*** | **Ca*** |
| | ENERCHEM TRANSPORT INC. | 108 | Cb* | Ab* | Cb* | Ab |
| | **ENERGIE ATOMIQUE DU CANADA LIMITEE** | **4 928** | **Ca** | **Cb** | **Bc** | **Aa** |
| | ENTREPRISE DE DEMENAGEMENT ET D'ENTREPOSAGE WILLIAMS (C.B.) LTEE | 433 | Cb | Ac | Cb* | Cc* |
| | **ENTREPRISES INNOTECH AVIATION LIMITEE** | **504** | **Cc** | **Ca*** | **Cc*** | **Aa** |
| | ERB TRANSPORT LIMITED | 694 | Cb | Cb* | Bb | Cc* |
| | **EXECAIRE INC.** | **191** | **Cb** | **0-** | **0-** | **Cc*** |
| | FEDERAL EXPRESS CANADA LTEE | 2 217 | Cc | Cc | Cc | Ab |
| | **FEDNAV LIMITEE** | **171** | **Ca** | **0-** | **Cc*** | **Aa** |
| | FEED-RITE LTD. | 168 | Cc | Cc* | Cc* | Ab* |
| | **FIELD AVIATION COMPANY LIMITED** | **647** | **Cb** | **Cc*** | **Cc*** | **Ab** |
| D | FREDERICK TRANSPORT LIMITED | 176 | Cb | 0- | 0- | 0- |
| | **FRERES ARNOLD TRANSPORT LTEE** | **520** | **Cb** | **Cc*** | **Cb*** | **Cb** |
| | FRONTIER AIR LTD. | 130 | Cc | 0- | 0- | Cb* |
| | **FUNDY CABLEVISION LTEE** | **236** | **Ba** | **Ac*** | **Ab** | **Ac*** |
| | GENERAL ELECTRIC CANADA INC. NUCLEAR DIVISION | 173 | Cb | 0- | Cc* | Cb* |
| | **GLOBAL COMMUNICATIONS LIMITED** | **373** | **Cb** | **Cc*** | **Cb*** | **Ba** |
| D | GREY GOOSE BUS LINES (MANITOBA) LTD. | 288 | Cc | Cb | Cb* | Ab |

| | Nom | Nombre global d'employés | Femmes | Autochtones | Personnes handicapées | Membres des minorités visibles |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | GREYHOUND LINES OF CANADA LTD. | 2 130 | Cb | Cc* | Cb | Cb |
| | GRIMSHAW TRUCKING AND DISTRIBUTING LTD | 247 | Ca | Ac | Ac | Cc* |
| | GROUPE TRANSPORT CABANO INC. | 2 117 | Ca | Cc* | Bc | Cb |
| | H & R TRANSPORT | 159 | Cc | 0- | 0- | Cc* |
| | H. M. TRIMBLE & SONS (1983) LTD. | 269 | Ca | Bb* | Cb* | Cc* |
| | HARBOURFRONT CORPORATION | 451 | Aa | Ca* | Ba | Aa |
| | HELICOPTERES VIKING LIMITEE | 214 | Cb | 0- | 0- | Cc* |
| | HENDRIE TRANSPORTATION INC. | 227 | Cc* | Ca* | 0- | Ca* |
| | HOUSEHOLD MOVERS & SHIPPERS LTD. | 206 | Ca | 0- | 0- | Ab* |
| | IMPERIAL ROADWAYS LTEE | 315 | Cb | Ab | Ab | Cc |
| D | INDUSTRIES JIM PATTISON LTEE | 183 | Bc | 0- | Ac* | Ac* |
| D | INTAIR INC. | 755 | Bb | 0- | Cc* | Bb |
| P | ISLAND TELEPHONE COMPANY LIMITED | 397 | Cb | 0- | Cc* | Cc* |
| | JET TRANSPORT INC. | 277 | Ca | 0- | Cb* | Cb* |
| | JOHN GRANT HAULAGE LIMITED | 123 | Ca* | Ab* | 0- | 0- |
| | KENT LINE LIMITED | 328 | Cc | 0- | 0- | Aa |
| | KEY RADIO LIMITED | 282 | Cb | 0- | Cc* | Cc* |
| | KINDERSLEY TRANSPORT LTD. | 434 | Ca | Ca* | 0- | Cc* |
| | KINGCOME NAVIGATION COMPANY LTD. | 143 | Cb* | Ab* | Cb* | Cb* |
| P | KLM LIGNES AERIENNES NEERLANDAISES | 323 | Bb | 0- | 0- | Ac |
| | LAIDLAW CARRIERS INC. | 450 | Cc | Cb* | Cc* | Cc* |
| | LAKEHEAD FREIGHTWAYS LIMITED | 170 | Cb | Aa* | 0- | Ca* |
| | LIGNES AERIENNES CANADA 3000 LIMITEE | 502 | Ba | 0- | Cc* | Ab |
| | LIGNES AERIENNES CANADIEN INTERNATIONAL | 17 629 | Bc | Bc | Bb | Ab |
| D | LIGNES AERIENNES INTER-QUEBEC INC. | 284 | C- | 0- | C-* | C-* |
| | LOGISTEC CORPORATION | 132 | Cc | 0- | Cc* | 0- |
| | LUFTHANSA GERMAN AIRLINES | 198 | Ba | 0- | Cb* | Ab |
| | MACCOSHAM VAN LINES (CANADA) COMPANY LTD. | 456 | Ca | Cc* | Cc* | Cc* |
| | MACLEAN HUNTER CABLE T.V., DIVISION OF MACLEAN HUNTER LIMITED | 725 | Cb | Cb* | Ac | Ba |
| | MACLEAN HUNTER CABLE TV (OTTAWA) LIMITED | 198 | Cc | Aa* | Cb* | Cb* |
| | MANITOBA POOL ELEVATORS | 949 | Ca | Cc* | Bb | Cc* |
| | MARINE ATLANTIQUE S.C.C. | 2 912 | Ca | Cc* | Bb | Bb |
| | MARITIME BROADCASTING SYSTEM LIMITED | 234 | Ca | 0- | Cc* | Cb* |
| | MARITIME ONTARIO FREIGHT LINES LIMITED | 127 | 0- | 0- | 0- | 0- |
| | MARITIME TELEGRAPH AND TELEPHONE COMPANY | 4 414 | Ba | Cc* | Bc | Bc |
| D | MASTERFEEDS LTD. | 217 | Ca | 0- | Cb* | Cb* |
| | MCKINLAY TRANSPORT LTD. | 296 | Cb | Cb* | Cb* | Cb* |
| | MCL MOTOR CARRIERS LIMITED | 227 | Cc* | Ac* | Ac | Cc* |
| | METROPOLITAN TORONTO COACH TERMINAL INC. | 388 | Cb | Cc* | Cb* | Ca* |
| | MID-CANADA COMMUNICATIONS (CANADA) CORP. | 343 | Cc | 0- | Cc* | Cb* |
| | MINOTERIES OGILVIE LIMITEE | 965 | Ca | Cb* | Ba | Ac |
| | MISENER HOLDINGS LIMITED | 274 | Cc | Cb* | Cb* | Cc |
| | MLM FLOUR PRODUCTS, MEMBER OF MAPLE LEAF MILLS | 566 | Cc | Cc* | Cc* | Ac |
| | MOFFAT COMMUNICATIONS LIMITED | 422 | Cb | Cb* | Cc* | Cb* |
| | MONARCH BROADCASTING LTD. | 297 | Cb | 0- | Cc* | Cc* |
| | MONNAIE ROYALE CANADIENNE | 776 | Bb | Bb | Ac | Aa |
| | MONTREAL SHIPPING INC. | 236 | Ba | Bb* | Cc* | Ba |
| | MOTOROLA CANADA LIMITED | 144 | Bb | 0- | 0- | Bb* |
| | MULLEN TRUCKING LTD. | 282 | Cc | Ab | Aa | 0- |
| | MULTILINGUAL TELEVISION (TORONTO) LIMITED | 193 | Ba | 0- | 0- | Ab |
| | MUNICIPAL TANK LINES LIMITED | 306 | Cc | Ac* | Cc* | Cb* |
| | MUSEE CANADIEN DE LA NATURE | 273 | Aa | Cc* | Cb* | Cc* |
| | MUSEE CANADIEN DES CIVILISATIONS | 496 | Aa | Ab* | Cc* | Ca* |
| | MUSEE DES BEAUX-ARTS DU CANADA | 261 | Aa | Cc* | Cb* | Cb* |
| | MUSEE NATIONAL DES SCIENCES ET DE LA TECHNOLOGIE | 197 | Aa | Cc* | Cc* | Cb* |
| | N. M. PATERSON & SONS LIMITED | 165 | Cc | Bc* | 0- | Ab |
| | N. M. PATERSON & SONS LIMITED | 165 | Cc | 0- | Cb* | Cb* |
| | N. YANKE TRANSFER LTD. | 290 | Cb | 0- | 0- | Cb* |
| | NATION'S CAPITAL TELEVISION INCORPORATED | 268 | Cc | 0- | Cc* | Cb* |
| | NATIONAL PAGETTE LTD. | 1 106 | Bc | Cc* | Cb* | Aa |
| | NESEL FAST FREIGHT INC. | 234 | Cb | Ca* | 0- | Ca* |
| | NEW BRUNSWICK BROADCASTING CO. LTD. | 203 | Cb | 0- | Ac | Cc* |
| | NEW BRUNSWICK TELEPHONE COMPANY LIMITED | 2 763 | Cb | Ca* | Cc | Cb* |

# Évaluation des résultats des employeurs

| | Nom | Nombre global d'employés | Femmes | Autochtones | Personnes handicapées | Membres des minorités visibles |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | **NEWCAP BROADCASTING LIMITED** | **338** | **Cc** | **Cc*** | **Cb*** | **Cb*** |
| | NEWFOUNDLAND TELEPHONE COMPANY LIMITED | 2 213 | Ba | Bb | Bc | Cc* |
| | **NIAGARA TELEVISION LIMITED** | **229** | **Cb** | **Cc*** | **Cc*** | **Cb*** |
| D | NOLISAIR INTERNATIONAL INCORPORE | 967 | Bb | Cc* | Cc* | Ab |
| | **NORDION INTERNATIONAL LTD.** | **428** | **Cc** | **Cb*** | **Cc*** | **Aa** |
| | NOROUESTEL INC. | 628 | Ca | Bb | Ab | Ab |
| | **NORTH AMERICAN VAN LINES CANADA LIMITED** | **291** | **Ba** | **Cc*** | **Cb*** | **Cb*** |
| P | NORTHERN TELECOM CANADA LIMITEE | 549 | Cb* | Ca* | Ac | Aa |
| | **NORTHERN TELEPHONE LIMITED** | **371** | **Ba** | **Cc*** | **Cc*** | **Cc*** |
| | NORTHERN TRANSPORTATION COMPANY LIMITED | 346 | Cb | Ca | 0- | Ca* |
| | **NORTHUMBERLAND FERRIES LIMITED** | **322** | **Cc** | **Cc*** | **Cc*** | **Cc*** |
| P | NORTHWEST INDUSTRIES LIMITED | 456 | Ca | Cb* | Ab | Ac |
| | **NORTHWEST TERRITORIAL AIRWAYS** | **238** | **Cc** | **Cb*** | **Cb*** | **Cb*** |
| | OFFICE DE COMMERCIALISATION DU POISSON D'EAU DOUCE | 343 | Ba | Ab | Bb | Cb* |
| | **ONTARIO EXPRESS LTD.** | **478** | **Cc** | **Cb*** | **Cc*** | **Ac** |
| | PACIFIC ELEVATORS LIMITED | 212 | Cb* | Cc* | 0- | Cb* |
| | **PACIFIC WESTERN TRANSPORTATION LTD.** | **140** | **Cb** | **0-** | **Cb*** | **Cc*** |
| | PARRISH & HEIMBECKER LIMITEE | 1 130 | Cb | Ab | Ab | Cc |
| | **PAUL'S HAULING LTD.** | **278** | **Cc** | **Cb*** | **0-** | **Cb*** |
| | PELMOREX BROADCASTING INC. | 259 | Ca | Cc* | Cc* | Cb* |
| | **PENETANG-MIDLAND COACH LINES LTD.** | **505** | **Ac** | **Aa*** | **Ab** | **Ba** |
| | PENNER INTERNATIONAL INC. | 103 | Cc | 0- | 0- | 0- |
| | **PIONEER GRAIN COMPANY LIMITED** | **568** | **Cb** | **Ca*** | **Bc** | **Cc*** |
| | PIONEER GRAIN TERMINAL LIMITED | 109 | Ca | Cc* | Cb* | Cc* |
| | **PIPELINES TRANS-NORD INC.** | **116** | **Ca** | **0-** | **Cc*** | **Ba*** |
| | POLE STAR TRANSPORT INC. | 178 | Cb | Aa* | Cb* | Cb* |
| | **PORTER TRUCKING LTD.** | **168** | **Cb** | **Cb*** | **Cc*** | **Cc*** |
| | PRAIRIE DRIVING SERVICES LTD. | 234 | Cc* | Ca* | Cc* | 0- |
| | **PRESSE CANADIENNE** | **645** | **Bb** | **Cb*** | **Cb*** | **Bb** |
| | PRINCE RUPERT GRAIN LTD. | 109 | Cb | Ac* | Cc* | Cc* |
| | **PROVINCIAL AIRLINES LTD.** | **160** | **Cc** | **0** | **Ca*** | **Bc*** |
| | PUROLATOR COURRIER LIMITEE | 12 036 | Cb | Bb | Cc | Ab |
| | **R & D MID ISLE STEVE DORING LTD.**[3] | | | | | |
| | RADIO 1540 LIMITED | 131 | Ca | 0- | Cb* | Ab |
| | **RADIO NORD INC.** | **215** | **Ba** | **0-** | **Cc*** | **0-** |
| N | RADIOMUTUEL INC. | 453 | Ca | 0- | 0- | 0- |
| | **RAWLCO COMMUNICATIONS LTD.** | **244** | **Bb** | **0-** | **Cc*** | **Cc*** |
| | REGINA CABLEVISION CO-0PERATIVE | 106 | Ba | 0- | 0- | Ab* |
| | **REIMER EXPRESS LTEE** | **1 157** | **Cb** | **Bb** | **Cc** | **Bb** |
| | RESEAU PATHONIC INC. | 362 | Ca | 0- | 0- | 0- |
| | **RESSOURCES GULF CANADA LIMITEE** | **254** | **Cc** | **Ca*** | **Cc*** | **Ac** |
| | REUTERS CANADA LIMITED | 129 | Ba | Cc* | Cb* | Ac |
| | **RICHARDSON TERMINALS LIMITED** | **116** | **Cc*** | **Ab*** | **Cc*** | **0-** |
| | RIO ALGOM LIMITED | 2 458 | Cb | Ab | Ba | Bb |
| | **RIVTOW STRAITS LIMITED** | **797** | **Ca** | **Bb** | **Bc** | **Ab** |
| DP | ROBIN HOOD MULTIFOODS INC. | 1119 | Ca | Cb* | Bc | Aa |
| | **ROGERS BROADCASTING LIMITED** | **508** | **Bc** | **Cc*** | **Cc*** | **Ba** |
| | ROGERS CABLE T.V. LIMITED | 2 660 | Cc | Ac | Cc | Aa |
| | **ROGERS CANTEL INC.** | **2 011** | **Bb** | **Ca*** | **Cb*** | **Ab** |
| | SASKATCHEWAN WHEAT POOL | 3384 | Ca | Cb | Bc | Bc |
| | **SASKATOON TELECABLE LTD.** | **236** | **Bb** | **Cc*** | **Cc*** | **Cb*** |
| | SASKWEST TELEVISION INC. | 151 | Cc | Cb* | 0- | Ab* |
| | **SEASPAN INTERNATIONAL LTD.** | **1 045** | **Ca** | **Bc** | **Ac** | **Ac** |
| | SECURITE METROPOL LTEE | 353 | Ab | Ac | Cb* | Cc* |
| | **SERVICE COURRIER LOOMIS, DIVISION DE TRANSPORT MAYNE NICKLESS INC.** | **1 923** | **Cb** | **Bb** | **Ba** | **Ab** |
| N | SERVICE DE LIMOUSINE MURRAY HILL LTEE | 102 | 0- | | | |
| | **SERVICES D'AVIATION GENERAL HUDSON (CALGARY) INC.** | **154** | **Cb** | **0-** | **0-** | **Cb*** |
| | SERVICES D'AVIATION GENERAL HUDSON (TORONTO) INC. | 448 | Bb | 0- | 0- | 0- |
| | **SERVICES D'AVIATION GENERAL HUDSON INC.** | **105** | **Cb** | **0-** | **Cb*** | **Cb*** |
| | SHAMROCK TELEVISION SYSTEM INC. | 144 | Cc | Cc* | Cc* | 0- |
| | **SHARP BUS LINES LIMITED** | **155** | **Aa** | **Ab*** | **0-** | **Cc*** |
| | SHAW CABLESYSTEMS (ALBERTA) LTD. | 140 | Bc | Ab* | Ac* | Cb* |
| | **SHAW CABLESYSTEMS (B.C.) LTD.** | **258** | **Cc** | **Cb*** | **Cc*** | **Cb*** |

[3] Cet employeur n'a pas été classé, puisqu'il n'a déclaré que des employés temporaires.

| | Nom | Nombre global d'employés | Femmes | Autochtones | Personnes handicapées | Membres des minorités visibles |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | SHAW RADIO LTD. | 125 | Cc | 0- | Cc* | 0- |
| | SKYLINE CABLEVISION LIMITED | 141 | Cb | Cb* | Ca* | Cb* |
| | SMT (EASTERN) LIMITED | 103 | Ca | 0- | Bb* | 0- |
| | SOCANAV INC. | 770 | Cc | Ab* | Cc* | Ab |
| | SOCIETE CANADIENNE D'HYPOTHEQUES ET DE LOGEMENT | 3 062 | Ba | Bb | Cc | Ac |
| | SOCIETE CANADIENNE DES PORTS | 351 | Bc | Cc* | Cb* | Cc* |
| | SOCIETE CANADIENNE DES POSTES | 64 089 | Ac | Bc | Bc | Aa |
| | SOCIETE D'ELECTROLYSE ET DE CHIMIE ALCAN | 397 | Cc | 0- | Cc* | 0- |
| | SOCIETE DE BANQUE SUISSE (CANADA) | 187 | Bc | 0- | Cc* | Aa |
| | SOCIETE DE DEVELOPPEMENT DE L'INDUSTRIE CINEMATOGRAPHIQUE CANADIENNE | 185 | Ba | Cb* | Cc* | Bb* |
| | SOCIETE DE DEVELOPPEMENT DU CAP-BRETON | 2 858 | Cb | Cb* | Ac | Bb |
| | SOCIETE DE TRANSPORT DE L'OUTAOUAIS | 428 | Ca | 0- | 0- | Cc* |
| | SOCIETE DU CREDIT AGRICOLE | 814 | Ba | Cc* | Bc | Ca |
| | SOCIETE DU PORT DE MONTREAL | 452 | Cb | 0- | Ab | Ac |
| | SOCIETE DU PORT DE VANCOUVER | 187 | Ba | Cb* | Cb* | Aa |
| | SOCIETE GENERALE (CANADA) | 116 | Bb | 0- | 0- | Ab |
| | SOCIETE POUR L'EXPANSION DES EXPORTATIONS | 592 | Ba | Ca* | Cc | Cc |
| | SOCIETE RADIO-CANADA | 13 243 | Bb | Bb | Bb | Ac |
| | SPORTS NETWORK | 188 | Bb | 0- | Cc* | Ac |
| | STANDARD RADIO INC. | 318 | Bb | 0- | Cc* | Cc* |
| | SUNWAPTA BROADCASTING, DIVISION OF ELECTROHOME LTD. | 270 | Ca | Cc* | Cc* | Cb* |
| | TALLMAN TRANSPORT LTD. | 147 | Cb | Cb* | Ca* | Ca* |
| | TANK TRUCK TRANSPORT LIMITED | 126 | Cb* | 0- | 0- | Ca* |
| | TECHNAIR AVIATION | 237 | Cc | 0- | Cb* | Ab |
| | TELE-METROPOLE INC. | 865 | Ca | 0- | Cc* | Cb* |
| | TELEGLOBE CANADA INC. | 1 247 | Ca | Cb* | Cc | Ab |
| | TELEMEDIA COMMUNICATIONS INC. | 548 | Cc | 0- | 0- | 0- |
| | TELEMEDIA COMMUNICATIONS ONTARIO INC. | 580 | Bb | Cc* | Cc* | Cc* |
| | TELESAT CANADA | 933 | Cb | Cc* | Bb | Ac |
| | THERATRONICS INTERNATIONAL LTEE | 241 | Ca | 0- | Ac | Ba |
| | THOMPSON'S TRANSFER CO. LIMITED | 363 | Cc | Cb* | Cb* | Cb* |
| | TIME AIR INC. | 1 120 | Cc | Ca | Bc | Bb |
| P | TIME COMMUNICATIONS LIMITED | 158 | Ba | Aa* | Ca* | Aa |
| | TIPPET RICHARDSON LIMITED | 516 | Ca | Aa | Bb | Aa |
| | TNT CANADA INC. | 3 394 | Cb | Cc | Bc | Cb |
| | TOPNOTCH NUTRI LIMITED | 105 | Cc | Cb* | Cb* | Cb* |
| | TORONTO AIRWAYS LIMITED | 150 | Cc | 0- | Cc* | Ca* |
| | TORONTO HARBOUR COMMISSIONERS | 263 | Cb | Cb* | Ac | Aa |
| | TORONTO TERMINAL RAILWAYS COMPANY | 184 | Cc | Ab* | Ac | Aa |
| | TRANS MOUNTAIN PIPE LINE COMPANY LTD. | 255 | Cb | Cb* | Cb* | Cc |
| | TRANSCANADA PIPELINES LTD. | 1 876 | Cb | Ab | Bc | Ab |
| | TRANSCO LIMITED | 812 | Cc | Cb* | Cb* | Cb* |
| | TRANSPORT DESGAGNES INC. | 118 | C-* | 0- | 0- | A-* |
| | TRANSPORT GUILBAULT INC. | 127 | 0- | 0- | 0- | 0- |
| | TRANSPORT KLEYSEN LTÉE | 885 | Cc | Cc* | Cb* | Cb |
| | TRANSPORT PAPINEAU INC. | 271 | Ca | Cc* | 0- | 0- |
| | TRANSPORT PROVOST INC. | 959 | Ca | Bb* | Cb* | Bb |
| | TRANSPORT RAPIDE INTERNATIONAL DHL LTEE | 325 | Ac | Cb* | Cb* | Ab |
| | TRANSPORT ROBERT (1973) LTEE | 149 | 0- | 0- | 0- | 0- |
| | TRANSPORT THIBODEAU INC. | 235 | 0- | 0- | Cc* | 0- |
| | TRANSPORTS KINGSWAY LTEE | 2 287 | Ca | Bc | Bb | Ba |
| | TRANSPORTS MIDLAND LTEE | 920 | Cc | Cb* | Bc | Cc* |
| | TRANSX LTD. | 376 | Cb | Cb* | 0- | Cb* |
| | TRENTWAY-WAGAR INC. | 154 | Cb | Bc* | 0- | 0- |
| | TRILINE EXPRESSWAYS LTD. | 226 | Ca | 0- | Cc* | Cc* |
| P | TRILLIUM CABLE COMMUNICATIONS LIMITED | 555 | Cb | 0- | Ba | Ab |
| | TRIMAC TRANSPORTATION MANAGEMENT LTD. | 133 | Ba | Cc* | Cc* | Cb* |
| D | ULS CORPORATION | 462 | Ca | Cc* | Cc* | Cc* |
| | UNITED GRAIN GROWERS LIMITED | 1 685 | Cc | Cc | Cb | Cc |
| | UNITED PARCEL SERVICE DU CANADA LTEE | 3 759 | Cc | Ba | Cb | Bb |
| | UNITEL COMMUNICATIONS INCORPORATED | 3 124 | Ca | Cb | Ba | Aa |
| | VERREAULT NAVIGATION INC. | 191 | Cc | 0- | 0- | 0- |

# Évaluation des résultats des employeurs

| Nom | Nombre global d'employés | Femmes | Autochtones | Personnes handi-capées | Membres des minorités visibles |
|---|---|---|---|---|---|
| **VIA RAIL CANADA INC.** | **5 498** | **Cb** | **Cc** | **Cc** | **Ac** |
| VIDEOTRON COMMUNICATIONS LTD. | 197 | Bc | Cb* | Cb* | Ba |
| **VIDEOTRON LTEE** | **1 795** | **Ba** | **0-** | **Cc*** | **Cb*** |
| VOYAGEUR COLONIAL LIMITED | 514 | Cb | Cb* | Cc* | Ca |
| **VOYAGEUR INC.** | **222** | **Ba** | **0-** | **0-** | **Cb*** |
| W. J. MOWAT LIMITED | 536 | Cc | Cc* | Cc* | Aa |
| **WESTCAN BULK TRANSPORT LTD.** | **621** | **Cb** | **Cb*** | **0-** | **Cc** |
| WESTCOAST ENERGY INC. | 963 | Ca | Ba | Bc | Ab |
| **WESTCOM RADIO GROUP LTD.** | **453** | **Cb** | **Ca*** | **Cb*** | **Ca** |
| WESTCOM TV GROUP LTD. | 698 | Ca | 0- | Cc* | Bb |
| **WESTERN MANITOBA BROADCASTERS LIMITED** | **189** | **Cc** | **Cb*** | **Cc*** | **Cc*** |
| WESTERN STEVEDORING COMPANY LIMITED | 151 | Cb | Cc* | Cc* | Cb* |
| **WESTSHORE TERMINALS LTD.** | **199** | **Cb** | **Cc*** | **Cc*** | **Cc*** |
| WHITE PASS TRANSPORTATION LIMITED | 113 | Cb | Cb* | Bb* | 0- |
| **WINNIPEG VIDEON INCORPORATED** | **150** | **Ca** | **0-** | **Cb*** | **Bc*** |
| YELLOW FREIGHT SYSTEM OF ONTARIO INC. | 328 | Cb | 0- | Ca* | Cb* |
| **YUKON ALASKA TRANSPORT LTD./ ALASKA WEST EXPRESS INC.** | **189** | **Cc*** | **Ca*** | **Ba*** | **0-** |
| D ZIRCATEC PRECISION INDUSTRIES INC. | 176 | Ba | Cc* | Cc* | 0- |

## Notes explicatives

1. Employeurs qui ont été exclus de l'évaluation pour avoir présenté leur rapport trop tard.

   DIXON VAN LINES LTD.
   EXECUTIVE SECURITY SERVICES LTD.
   J.I. DENURE (CHATHAM) LIMITED
   LIMOUSINE MONTROYAL INC.*
   O.K. EXPRESS LTD.*
   REMPEL TRAIL TRANSPORTATION LTD.*
   TRANSPORT SLACK LIMITEE*
   VAN-KAM FREIGHTWAYS LTD.*
   WESTERN CARTAGE & STORAGE (1962) LTD.

2. Employeurs dont le rapport n'est pas entièrement conforme à la Loi sur l'équité en matière d'emploi.

   AGT LIMITED
   AEROCAR QUEBEC LIMITEE
   JIM PATTISON INDUSTRIES LTD.
   LIGNES AERIENNES INTER-QUEBEC
   RADIOMUTUEL INC.
   SERVICE DE LIMOUSINE MURRAY HILL LTEE

3. Employeurs dont les corrections ont été reçues trop tard pour être incluses dans l'analyse.

   BRADLEY AIR SERVICES LIMITED
   CSX TRANSPORTATION INC.
   DICOM COMMUNICATIONS DIRECTES CANADA LTEE
   HENDRIE TRANSPORTATION INC.
   INTAIR INC.
   KLM LIGNES AERIENNES NEERLANDAISES
   LIGNES AERIENNES INTER-QUEBEC INC.
   LOOMIS ARMORED CAR SERVICE LTD.
   MACCOSHAM VAN LINES (CANADA) COMPANY LTD.
   N. M. PATERSON & SONS LIMITED
   N. YANKE TRANSFER LTD.
   NESEL FAST FREIGHT INC.
   NOLISAIR INTERNATIONAL INCORPORE
   RADIOMUTUEL INC.
   RESEAU PATHONIC INC.
   TANK TRUCK TRANSPORT LIMITED
   TIPPET RICHARDSON LIMITED
   TRANSPORT PROVOST INC.
   UNITED GRAIN GROWERS LIMITED
   UNITED PARCEL SERVICE DU CANADA LIMITEE

* Rapports reçus trop tard pour être publiés; disponibles sur demande.

## Sommaire des résultats

Dans la présente section, nous résumons certaines des constatations principales de l'évaluation des employeurs pour 1990. On y trouvera, pour chaque groupe désigné, un résumé des résultats du premier et du deuxième classement des employeurs.

Les résultats de l'évaluation de cette année sont très semblables à ceux de l'année dernière, tant pour le premier que pour le deuxième classement. Une fois de plus, en 1990, les employeurs ont obtenu les meilleurs résultats au premier classement en ce qui concerne les membres des minorités visibles. Il en a été de même au deuxième classement pour ce groupe et pour celui des femmes.

### Les femmes

Tous les employeurs assujettis à la Loi sur l'équité en matière d'emploi, sauf six, comptaient au moins une femme dans leur effectif en 1990[4]. De ces 355 employeurs, 16 ont obtenu la cote «A» pour ce qui est de la situation de fait, 106 ont reçu la cote «B» et 233, la cote «C». Les deux tiers (66,25 %) des employeurs appartenaient à la catégorie la plus basse — ceux qui ne comptaient aucune femme dans leur effectif ou qui avaient obtenu la cote «C» au premier classement — comparativement à 4,43 % ayant obtenu la cote «A». L'existence d'un grand nombre d'employeurs dans la catégorie «C» s'explique par les notes relativement basses qu'ils ont obtenues à l'égard des trois indicateurs utilisés pour le premier classement, en fonction de la situation de fait. Non seulement les femmes étaient peu représentées dans l'effectif de la plupart des employeurs, mais les postes qu'elles occupaient n'étaient pas aussi bien vus, ni aussi bien rémunérés que ceux des hommes travaillant dans la même entreprise.

On observe, dans la plupart des entreprises, certains progrès en ce qui concerne les femmes. Cent vingt-neuf d'entre elles ont obtenu la cote «a» dans le deuxième classement relatif aux progrès réalisés, 123 ont reçu la cote «b» et 101, la cote «c». Il en a été de même pour les 233 employeurs qui ont reçu la cote «C» dans le premier classement; 29,61 % d'entre eux ont obtenu la cote «a» dans le deuxième classement et 36,05 %, la cote «b».

### Les autochtones

Près de 30 % des employeurs (108) ne comptaient pas d'autochtones dans leur effectif en 1990. Quarante-quatre des 253 employeurs qui avaient à leur emploi au moins un membre de ce groupe ont obtenu la cote «A» au premier classement, 37 ont reçu la cote «B» et 172, la cote «C». Plus des trois quarts des employeurs faisaient partie de la catégorie la plus basse — ceux qui n'ont employé aucun autochtone ou qui ont obtenu la cote «C» — comparativement à 12,19 % qui étaient dans la catégorie «A». La plupart de ces résultats s'expliquent par la faible représentation des autochtones. En effet, le pourcentage des employeurs ne comptant aucun autochtone à leur emploi ou chez qui la représentation de ce groupe était inférieure à 50 % de sa représentation dans la population active pondérée selon la province, s'élevait à 74,24 %. Il n'y avait que 69 entreprises qui comptaient un nombre suffisant d'autochtones, soit 10, pour permettre une évaluation selon les indicateurs de répartition par profession et selon l'échelle des salaires.

Une fois de plus, en 1990, un nombre assez important d'employeurs (138) ont augmenté la représentation des autochtones dans leur effectif. Néanmoins, la cote «a» au deuxième classement n'a été accordée qu'à 39 employeurs, 112 ayant reçu la cote «b» et 102, la cote «c». Le fait que la grande majorité des employeurs qui devaient améliorer la situation des autochtones — soit les 108 qui ne comptaient pas d'autochtones à leur emploi et les 78 autres employeurs qui ont obtenu les cotes «C» et «c» aux premier et deuxième classements — n'ont déclaré aucun progrès en ce sens est encore plus décevant.

### Les personnes handicapées

Dans près d'un cinquième des entreprises, soit 68 ou 18,84 %, il n'y avait aucune personne handicapée parmi les employés en 1990. Trente et un des 293 employeurs restants ont obtenu la cote «A» au premier classement, 63 ont reçu la cote «B» et 199, la cote «C». Près des trois quarts (73,96 %) des employeurs se sont classés dans la catégorie la plus basse — ceux qui ne comptaient aucune personne handicapée à leur emploi ou qui ont obtenu la cote «C» — et 8,59 %, dans la catégorie «A». La faible

[4] L'évaluation n'a pas porté sur les employés temporaires.

représentation des personnes handicapées explique cette évaluation. En effet, elle n'atteignait 80 % de leur représentation au sein de la population active, selon les données pondérées par province, que chez 23 employeurs.

En général, les résultats relatifs aux indicateurs de répartition selon la profession et le salaire étaient encourageants. Des 101 employeurs ayant fait l'objet d'une évaluation à l'égard de ces deux indicateurs, 66 ont déclaré que la répartition par profession des personnes handicapées et celle du groupe témoin — composé de femmes et d'hommes blancs ne souffrant d'aucune incapacité — étaient similaires, et 70 ont fait état d'une répartition des salaires semblable.

Très peu d'employeurs ont réalisé des progrès marquants en 1990. Moins de 10 % des employeurs (28) ont obtenu la cote «a» au deuxième classement, 93 ont reçu la cote «b» et 171, la cote «c». La plupart des employeurs qui devaient améliorer la situation des personnes handicapées au cours de 1990 n'ont obtenu aucun résultat positif; en effet, 68 d'entre eux ne comptaient aucune personne de ce groupe dans leur effectif et 108 autres ont obtenu les cotes «C» et «c» aux premier et deuxième classements.

**Les membres des minorités visibles**

Quarante employeurs (11,08 %) ne comptaient aucun membre des minorités visibles dans leur effectif en 1990. Cent dix-huit des 321 autres employeurs ont obtenu la cote «A» au premier classement à l'égard de la situation actuelle, 56 ont reçu la cote «B» et 147, la cote «C». Plus de la moitié (51,8 %) d'entre eux se situaient dans la catégorie la plus basse — ceux qui ne comptaient aucun membre des minorités visibles dans leur effectif ou qui avaient obtenu la cote «C» au premier classement — et 32,69 %, dans la catégorie «A».

Ces résultats assez encourageants reflètent les bons résultats des employeurs pour ce qui est des indicateurs de répartition selon la profession et selon la rémunération. Dans 101 entreprises, la représentation du groupe correspondait à au moins 95 % de sa représentation dans la population active, pondérée selon la province. Environ la moitié des employeurs classés en fonction des indicateurs de répartition par profession (53,89 %) et par salaire (48,89 %) ont obtenu le nombre maximum de points. Ce résultat indique que les membres des minorités visibles de ces entreprises occupaient des postes semblables à ceux des femmes et des hommes blancs ne souffrant d'aucune incapacité.

Des progrès notables ont été réalisés en 1990 chez un nombre relativement élevé d'employeurs. Plus de 70 % d'entre eux signalent une certaine avance; en effet, 27,1 % ont obtenu la cote «a» au deuxième classement et 43,61 %, la cote «b». Toutefois, parmi les 147 employeurs qui ont obtenu la cote «C» au premier classement, il n'y en a eu que 17 qui ont reçu la cote «a» au deuxième classement, tandis que 40,82 % d'entre eux obtenaient la cote «c». Il semble donc que les employeurs dont le premier classement est satisfaisant ont tendance à faire progresser le plus les membres des minorités visibles.

## Précisions techniques sur le classement

Deux classements distincts résument l'évaluation des résultats d'un employeur. Le **«premier classement»** (représenté par une lettre majuscule) reflète la place d'un groupe désigné dans l'effectif de l'entreprise à la fin de l'année. Les employeurs peuvent accumuler un maximum de sept points dans ce classement, en fonction des résultats obtenus dans les trois premiers des cinq indicateurs figurant ci-dessous. On leur octroie la cote «**A**» s'ils accumulent au moins cinq points, la cote «B» lorsqu'ils obtiennent trois ou quatre points et la cote «C» s'ils ont moins de trois points. Plus le nombre de points accumulés est élevé, plus on considère que les résultats sont bons. Les employeurs qui ne sont évalués qu'en fonction du premier indicateur doivent accumuler trois points pour obtenir la cote «A», et deux points pour avoir la cote «B».

Le **«deuxième classement»** (représenté par une lettre minuscule) indique les progrès réalisés chez un employeur au cours de l'année et est fondé sur les indicateurs quatre et cinq figurant ci-dessous. Les employeurs peuvent accumuler un maximum de quatre points dans ce classement, en fonction des résultats obtenus dans ces deux indicateurs. Une fois de plus, plus le nombre de points est élevé, plus on considère que les résultats sont bons. Les employeurs obtiennent la cote «a» s'ils accumulent trois ou quatre points, la cote «b» s'ils obtiennent deux points et la cote «c» s'ils ont moins de deux points.

### Les indicateurs

Cinq indicateurs ont été utilisés pour classer les employeurs selon les résultats obtenus en matière d'équité :

**1. Représentation du groupe dans l'effectif comparativement à sa représentation dans la population active**

Les données du recensement du Canada de 1986 ont servi à évaluer la représentation des groupes désignés dans l'effectif de chaque employeur. Étant donné que la représentation peut varier sensiblement d'une région à l'autre, ces données, utilisées comme point de comparaison, ont été pondérées de manière à refléter la répartition régionale de l'effectif global de chaque employeur. La représentation en données pondérées du groupe désigné selon la province est calculée en multipliant la proportion de l'effectif de l'employeur se trouvant dans chaque province par la représentation du groupe désigné dans la population active de cette province. Les résultats obtenus pour chaque province sont ensuite additionnés[5].

Prenons un exemple de l'application de cette formule. L'entreprise A a 60 % de son effectif au Québec, province où la représentation des autochtones est de 1.1 % et 40 % au Yukon, où la représentation des autochtones est de 16.6 %. Le chiffre pondéré correspondant à la représentation des autochtones dans l'effectif de cette entreprise sera :

| Pourcentage des employés de l'entreprise par province | | Représentation provinciale des autochtones | | |
|---|---|---|---|---|
| 0.6 | X | 1.1 | = | 0.66 |
| 0.4 | X | 16.6 | = | + 6.64 |
| Représentation pondérée dans la population active | | | = | 7.3 % |

Des points sont attribués à l'employeur selon la manière dont la représentation d'un groupe désigné dans son effectif à temps plein et à temps partiel se situe par rapport à cette donnée sur la représentation du même groupe dans la population active. L'employeur reçoit trois points si la représentation du groupe dans son effectif est égale ou supérieure à 95 % du chiffre de référence, deux points si cette proportion est inférieure à 95 % mais atteint au moins 80 %, un point si elle est inférieure à 80 % mais atteint au moins 50 % et aucun point si la représentation du groupe dans son effectif est inférieure à 50 % du chiffre de référence.

**2. Répartition des membres des groupes désignés selon la catégorie professionnelle**

Cet indicateur compare la répartition par profession d'un groupe désigné à celle d'un groupe témoin[6] tiré de l'effectif occupant des postes à temps plein et à temps partiel. Il s'agit d'un indicateur

---

5 Pour calculer le chiffre correspondant à chaque employeur, on a utilisé la formule suivante :

$$RPP_g = \sum_{i=1}^{n} (P_i \times RP_{gi})$$

dans laquelle :
$RPP_g$ = représentation pondérée du groupe désigné g dans la population active
$P_i$ = proportion de l'effectif de l'employeur dans la province i
$RP_{gi}$ = représentation du groupe g dans la population active de la province i
n = nombre de provinces et de territoires

Les données relatives au nombre de membres des groupes désignés dans l'effectif ont été tirées des tableaux 3 et 12 du rapport Équité en matière d'emploi - **Rapport statistique sur la disponibilité des groupes désignés - Recensement du Canada de 1986**, préparé par Élaboration de données et analyse de systèmes, Direction générale de l'équité en matière d'emploi, Emploi et Immigration Canada.

6 Étant donné que la répartition par profession et selon les salaires est propre à chaque entreprise, on se sert de groupes témoins pris chez l'employeur pour mesurer la situation de chacun des groupes désignés : les hommes dans le cas des femmes et les femmes et hommes blancs non handicapés dans le cas des trois autres groupes.

fiable de la qualité des emplois occupés par les membres des groupes désignés par rapport au reste de l'effectif parce qu'il reflète la répartition du groupe dans des professions mieux rémunérées, exigeant plus de responsabilités et offrant de meilleures chances d'avancement.

Afin de calculer la valeur de cet indicateur, on attribue une note[7] à chaque catégorie professionnelle aux fins de l'équité en matière d'emploi. Pour chacune des catégories professionnelles, cette note est multipliée par la proportion d'un groupe désigné dans cette catégorie. On fait ensuite la somme des résultats obtenus pour chacune des catégories et on recommence le même calcul avec le groupe témoin.

Enfin, les résultats de l'employeur sont évalués en effectuant une comparaison entre la note obtenue par un groupe désigné et celle qu'a obtenue le groupe témoin. On attribue deux points à l'employeur si la note qu'il a obtenue pour le groupe désigné est égale ou supérieure à 95 % de celle du groupe témoin, un point si elle est inférieure à 95 % mais atteint au moins 80 %, et aucun point si elle est inférieure à 80 %.

**3. Répartition des membres des groupes désignés selon l'échelle de rémunération**

Cet indicateur compare la répartition des membres d'un groupe désigné dans de grandes échelles de rémunération par rapport à celle d'un groupe témoin occupant des emplois à temps plein dans la même entreprise. Cet exercice vise à établir s'il existe des différences entre la structure salariale des membres d'un groupe désigné et celle du groupe témoin.

Les employés sont répartis dans trois grandes échelles de rémunération, et on leur attribue une pondération correspondante. La pondération est de trois pour les employés touchant plus de 40 000 $, de deux pour ceux dont le salaire se situe entre 25 000 $ et 39 999 $, et de un pour les employés recevant moins de 25 000 $. Pour chacune de ces trois échelles, la note (un, deux ou trois) est multipliée par la proportion de membres du groupe désigné qui s'y retrouvent - hommes et femmes pris séparément. Les résultats obtenus dans chacune des échelles de rémunération sont ensuite additionnés et pondérés afin de refléter la composition, selon le sexe, du groupe désigné dans l'entreprise. Le même calcul est effectué avec le groupe témoin en reflétant la composition selon le sexe au sein du groupe désigné.

Enfin, on compare le résultat du groupe désigné avec celui du groupe témoin. On attribue deux points à l'employeur si sa note pour le groupe désigné est égale ou supérieure à 95 % de celle obtenue par le groupe témoin, un point si elle est inférieure à 95 % mais atteint au moins 80 %, et aucun point si elle est inférieure à 80 %.

**4. Taux d'accroissement ou de diminution de la représentation du groupe désigné**

Cet indicateur reflète une estimation de l'accroissement ou de la diminution de la représentation d'un groupe désigné travaillant à temps plein et à temps partiel au cours de l'année. Le résultat net des recrutements et des cessations de fonctions de membres du groupe est soustrait du nombre de membres du groupe travaillant pour l'entreprise à la fin de l'année. Le même calcul est effectué pour l'ensemble des employés de l'entreprise. La représentation du groupe au début de l'année est calculée à partir des deux chiffres révisés. Enfin, la différence entre la représentation du groupe à la fin et au début de l'année est divisée par la représentation du groupe au début de l'année. Le résultat indique si la représentation du groupe a augmenté ou diminué, en raison directe des recrutements et des cessations de fonctions, et dans quelle proportion.

Cet indicateur est conçu pour éliminer les changements dans la représentation d'un groupe désigné causés par des modifications apportées au rapport, comme la répétition d'enquêtes portant sur le fait de se faire reconnaître comme membre d'un groupe.

Les employeurs ayant obtenu moins de trois points pour l'indicateur no 1 reçoivent deux points pour l'indicateur no 4 si la représentation du groupe désigné a augmenté de plus de 5 %, un point si elle est demeurée la même ou a augmenté de 5 % ou moins, et aucun point si elle a diminué. Aux employeurs ayant obtenu trois points pour l'indicateur no 1, on attribue deux points pour l'indicateur no 4 s'ils ont au moins maintenu la représentation du groupe et un point si cette représentation a diminué. Il importe de noter que dans ce dernier cas, même si la représentation du groupe a diminué au cours de l'année, elle représente encore au moins 95 % de la représentation pondérée de ce groupe dans la population active (voir l'indicateur no 1).

**5. Proportion des promotions comparée à la représentation**

Ce dernier indicateur révèle si les membres des groupes désignés ont obtenu une proportion équitable des promotions. La part des promotions obtenues par un groupe désigné étant directement fonction de sa représentation dans l'effectif, on ne peut l'évaluer que par rapport à cette dernière.

Le cinquième indicateur est calculé en soustrayant la représentation du groupe désigné dans les emplois à temps plein et à temps partiel dans l'entreprise de la proportion des promotions dont ont bénéficié les membres de ce groupe dans les mêmes catégories d'emploi. Le résultat de cette soustraction est ensuite divisé par la représentation du groupe dans l'effectif de l'entreprise.

On attribue à l'employeur deux points si la valeur de l'indicateur est supérieure à 5 %, un point si elle se situe entre -5 % et 5 % inclusivement, et aucun point si elle est inférieure à -5 %.

---

[7] On attribue trois points aux catégories Cadres supérieurs, Cadres intermédiaires et autres cadres, Professionnels et Travailleurs qualifiés et artisans, deux points aux catégories Semi-professionnels et techniciens, Surveillants, Contremaîtres et Travailleurs manuels spécialisés et un point à Employés de bureau, Employés du secteur de la vente, Employés du secteur des services et Autres travailleurs manuels.

# EXAMEN PARLEMENTAIRE DE LA LOI SUR L'ÉQUITÉ EN MATIÈRE D'EMPLOI

L'article 13 de la ***Loi sur l'équité en matière d'emploi*** prévoit qu'un comité de la Chambre des communes doit, cinq ans après l'entrée en vigueur de la Loi, procéder à un examen complet de ses dispositions, de leur application et de leur effet. Cette période est échue depuis le 13 août 1991.

Le 30 octobre 1991, la Chambre des communes a constitué à cette fin un comité spécial, composé de huit membres représentant les trois principaux partis politiques.

Le comité a toute latitude pour définir son mandat et les modalités de l'examen. Il recevra des mémoires et tiendra des audiences à Ottawa.

Les Communes ont demandé au comité de faire connaître ses recommandations avant le 1er mai 1992. Une fois que le comité aura déposé son rapport, le gouvernement disposera de 150 jours pour décider de la façon d'y réagir. Si la Loi doit être modifiée, le gouvernement empruntera la voie législative habituelle.

En 1990, Emploi et Immigration Canada a organisé une série de séances de consultation pour se préparer à l'examen de la Loi. Des associations et des organismes du monde syndical, de l'industrie et des groupes désignés pancanadiens, provinciaux et municipaux ont été invités à échanger leurs points de vue et à recommander des modifications de nature à améliorer la Loi.

Les suggestions et les commentaires reçus au cours des consultations ont été regroupés dans un rapport présenté au comité parlementaire, que le public peut se procurer.

# ANNEXE A
## NOTES SUR LES DONNÉES

Le 1er juin 1991, les employeurs et les sociétés d'État régis par le gouvernement fédéral et disposant d'un effectif d'au moins 100 employés, devaient soumettre leur quatrième rapport annuel aux termes de la Loi sur l'équité en matière d'emploi. Au total, 370 employeurs ont présenté un rapport à Emploi et Immigration Canada. En raison de certaines difficultés (rapports soumis en retard ou posant des problèmes) et de l'échéance fixée pour la présentation du rapport annuel exigé par la Loi sur l'équité en matière d'emploi, 361 rapports (soit 98 % des employeurs assujettis à la Loi) ont été utilisés pour l'analyse et le résumé requis par l'article 9 de la Loi. Ces rapports visaient au total, pour 1990, 631 423 salariés permanents à temps plein, permanents à temps partiel et temporaires.

### Notions clés

#### Rapport de l'employeur

L'employeur doit remplir six formulaires types[1] pour dresser son rapport. Ces formulaires renferment les renseignements suivants :

Formulaire 1 identification de l'employeur, sommaire du rapport et attestation d'exactitude;

Formulaire 2 membres des groupes désignés selon le sexe, la catégorie professionnelle et le quart salarial;

Formulaire 3 membres des groupes désignés selon le sexe et l'échelle de rémunération;

Formulaire 4 membres des groupes désignés recrutés selon le sexe et la catégorie professionnelle;

Formulaire 5 membres des groupes désignés qui ont obtenu une promotion, selon le sexe et la catégorie professionnelle;

Formulaire 6 membres des groupes désignés qui ont cessé d'occuper un emploi, selon le sexe et la catégorie professionnelle.

Les formulaires 2 à 6 sont divisés en trois parties, soit la partie «A» pour la catégorie de salariés permanents à temps plein, la partie «B» pour la catégorie de salariés permanents à temps partiel et la partie «C» pour la catégorie de salariés temporaires. L'employeur n'est tenu de remplir des formulaires pour les salariés temporaires que lorsque ceux-ci représentent 20 % ou plus de son effectif. Il doit soumettre les formulaires pour chaque branche d'activité où il compte au moins 1 000 employés de même que pour chaque province et chaque région métropolitaine de recensement[2] où il emploie au moins 100 personnes. Au niveau de la région métropolitaine de recensement, il n'est tenu de présenter que les formulaires 2A et 2B.

---

[1] On peut se procurer des exemplaires de la Loi sur l'équité en matière d'emploi, y compris les formulaires 1 à 6, à l'adresse suivante :
Programme légiféré d'équité en matière d'emploi
Direction générale de l'équité en matière d'emploi
Emploi et Immigration Canada
Ottawa (Ontario)
K1A 0J9

[2] Les huit régions métropolitaines de recensement sont les suivantes :
Calgary (Alberta)
Edmonton (Alberta)
Halifax (Nouvelle-Écosse)
Montréal (Québec)
Regina (Saskatchewan)
Toronto (Ontario)
Vancouver (Colombie-Britannique)
Winnipeg (Manitoba)

Pour de plus amples renseignements, le lecteur est prié de consulter l'annexe 1, et le «Document technique de référence no 1 : Cartes géographiques pour les rapports sur l'équité en matière d'emploi» dans *Loi sur l'équité en matière d'emploi et Exigences concernant les rapports*, (Ottawa : Ministère des Approvisionnements et Services, 1986).

Les données utilisées dans le résumé sont tirées directement des rapports des employeurs. Aucun renseignement fourni n'a été rajusté sans le consentement explicite de l'employeur concerné. Dans certains cas, de petites erreurs dans le rapport d'un employeur ont donné lieu à un écart entre le nombre global d'employés indiqué sur les formulaires 2 et 3. Dans d'autres cas, le nombre d'hommes et de femmes indiqué sur un formulaire ne correspond pas au total. Ces inexactitudes n'ont pas été corrigées.

En raison de changements dans les méthodes de collecte de données utilisées par les employeurs, il y aurait lieu de faire preuve de prudence lorsqu'on établit des comparaisons entre les données de cette année et celles portant sur 1987[3]. Par exemple, certaines professions ont été reclassifiées depuis 1987 et les résultats des enquêtes d'auto-identification ont modifié le nombre de personnes qui se déclarent membres des groupes désignés[4]. En outre, la liste des employeurs compris dans le présent résumé est légèrement différente de celle de 1987[5].

**Auto-identification volontaire**

La Loi sur l'équité en matière d'emploi exige des employeurs qu'ils déclarent l'inclusion de leurs employés dans les catégories autochtones, personnes handicapées ou membres des minorités visibles. Toutefois, certains salariés peuvent ne pas souhaiter se reconnaître comme membres d'un groupe désigné. Seuls les employés qui se sont déclarés comme tels volontairement ou qui ont accepté qu'on les désigne comme tels peuvent être identifiés. Par conséquent, il se peut que le nombre d'employés déclarés comme appartenant à ces trois groupes ne corresponde pas au nombre réel de membres des groupes désignés qui sont employés.

**Catégories professionnelles**

Pour satisfaire aux exigences en matière de rapport, les employeurs devaient présenter les données relatives à leurs salariés selon la catégorie professionnelle sur le formulaire 2 (répartition des employés), le formulaire 4 (recrutements), le formulaire 5 (promotions) et le formulaire 6 (cessations de fonctions). Les douze catégories professionnelles utilisées par les employeurs sont précisées dans la Loi sur l'équité en matière d'emploi et correspondent à celles du système de classification utilisé par Statistique Canada pour la cueillette des données sur la population active. Les douze catégories sont les suivantes : Cadres supérieurs, Cadres intermédiaires et autres cadres, Professionnels, Semi-professionnels et techniciens, Surveillants, Contremaîtres, Employés de bureau, Employés du secteur de la vente, Employés du secteur des services, Travailleurs qualifiés et artisans, Travailleurs manuels spécialisés et Autres travailleurs manuels[6].

**Branches d'activité**

Les employeurs visés par la Loi sur l'équité en matière d'emploi sont regroupés selon ce qui est proposé dans la Classification type des industries, publiée par Statistique Canada en 1980. Trois grands secteurs ont été analysés : les banques, les transports et les communications, qui correspondent aux trois grands groupes de la Classification type des industries. Le quatrième secteur d'activité compris dans l'analyse est un regroupement des employeurs qui ne pouvaient être intégrés aux branches d'activité ci-dessus. Ce groupe d'employeurs est désigné par l'expression «Autres branches d'activité» dans ce rapport. Entrent dans cette catégorie les entreprises qui exercent leurs activités dans plusieurs secteurs

---

3 Des ajouts et des corrections ont aussi été apportés aux rapports portant sur 1987 présentés par les employeurs visés par la Loi sur l'équité en matière d'emploi. Pour un résumé des changements les plus importants, voir la fiche d'information publiée en mai 1989, intitulée «Mise à jour : membres des minorités visibles».

4 Voir la section «Évolution de la représentation des groupes désignés» de la présente annexe.

5 Voir le chapitre Évaluation des résultats des employeurs pour une liste complète des employeurs compris dans l'analyse.

6 Pour de plus amples renseignements concernant la classification des catégories professionnelles, consulter l'annexe III, et le «Document technique de référence no 3 : Catégories professionnelles pour les rapports sur l'équité en matière d'emploi» dans *Loi sur l'équité en matière d'emploi et Exigences concernant les rapports*, (Ottawa : Ministère des Approvisionnements et services, 1986).

variés[7]. Étant donné que ce groupe n'est pas aussi homogène que les trois autres, les résultats des rapports sont plus difficiles à interpréter.

Le regroupement des employeurs en grandes branches d'activité permet d'établir des comparaisons, dans les analyses, entre les données déjà recueillies par Statistique Canada et les données sur les branches d'activité fournies dans les rapports présentés en vertu de la Loi sur l'équité en matière d'emploi. Dans certains cas (comme dans celui du secteur bancaire), toute la branche d'activité est sous réglementation fédérale, alors que dans d'autres cas (comme dans celui du secteur des transports), seule une partie des activités relève du gouvernement fédéral. Dans ce dernier cas, il est possible d'adapter les données de Statistique Canada pour établir des comparaisons au moyen des codes de la Classification type des industries utilisés par les employeurs.

**Calcul des salaires**

Les estimations sur les salaires moyens ont été obtenues à l'aide des données contenues dans le formulaire 3 des rapports des employeurs.

Puisque ces renseignements sont fournis selon l'échelle de rémunération, les salaires moyens ont été calculés en utilisant la valeur médiane de chaque échelle de rémunération. L'évaluation de l'échelle de rémunération la plus élevée, soit celle de 70 000 $ et plus, posait un problème particulier. Dans le rapport portant sur 1987, on a calculé une valeur médiane à l'aide de projections fondées sur la tendance de la répartition des salariés mesurée au moyen des données de régression d'une courbe semi-logarithmique. Pour le rapport portant sur l'année 1990, cette valeur a été ajustée à l'aide de l'indice canadien des prix[8].

Les estimations des salaires moyens sont fiables lorsqu'elles servent d'indicateurs pour évaluer l'ampleur des écarts de rémunération entre les groupes. Elles ne devraient pas être utilisées comme mesures précises du revenu des salariés visés par la Loi sur l'équité en matière d'emploi.

On a également utilisé couramment comme mesure la proportion des groupes de salariés gagnant moins de 25 000 $ et plus de 40 000 $. Ces mesures ont été tirées directement du formulaire 3 sans qu'on ait effectué d'autres calculs.

**Évolution de la représentation des groupes désignés**

Les taux de représentation des groupes désignés évoluent sous l'influence de plusieurs facteurs, tels que le taux d'auto-identification des membres des

---

7 Voici la liste des branches d'activité regroupées sous le titre «Autres branches d'activité» :
Mines de métaux
Mines de charbon
Industrie du pétrole brut et du gaz naturel
Industrie de la transformation du poisson
Industrie de la farine, des céréales de table préparées et des aliments pour animaux
Industrie des huiles végétales
Industrie de l'emboutissage, du matriçage et du revêtement des produits en métal
Industries des produits chimiques industriels
Industries de l'équipement scientifique et professionnel
Gestion de travaux de construction
Autres services relatifs à la construction
Industrie des silos à grain
Produits agricoles, commerce de gros
Sociétés de financement des entreprises
Bureaux d'architectes, d'ingénieurs et autres services scientifiques et techniques
Autres services aux entreprises
Affaires étrangères et aide internationale
Gestion des ressources humaines
Gestion des services économiques
Théâtres et autres spectacles
Associations commerciales
Musées et archives
Industrie de la construction et de la réparation de navires

8 L'indice canadien des prix utilisé pour convertir les dollars de 1987 en dollars de 1988 était de 1,04; pour convertir les dollars de 1988 en dollars de 1989, nous avons utilisé un indice de 1,05 et pour convertir les dollars de 1989 en dollars de 1990, l'indice était de 1,048.

groupes désignés, les changements survenus dans la liste des employeurs assujettis à la Loi et l'effet net des recrutements et des cessations de fonctions. Dans l'analyse de cette année, nous avons cherché à énoncer en détail les causes de changements d'une année à l'autre dans la représentation déclarée des groupes désignés. Cette démarche visait à isoler l'effet indépendant des recrutements et des cessations d'emploi.

L'effet indépendant des recrutements et des cessations de fonctions a été isolé en évaluant le taux de croissance de l'effectif et de chacun des groupes désignés. Lorsque le taux de croissance du groupe est supérieur au taux estimé pour l'effectif visé par la Loi, l'effet indépendant des recrutements et des cessations de fonctions est d'accroître la représentation du groupe. Étant donné que cet effet n'est qu'un des éléments contribuant aux changements que l'on observe dans les taux de représentation déclarés, il est tout à fait possible qu'une année la représentation pour un groupe s'accroisse malgré un taux de croissance plus faible découlant des recrutements et des cessations de fonctions. Cela peut se produire lorsque des employeurs effectuent de nouvelles enquêtes visant à l'auto-identification du personnel et obtiennent un nombre accru de réponses. Dans ces cas-là, nous sommes d'avis qu'il faut faire la distinction entre les changements qui ont eu lieu dans la représentation déclarée d'un groupe désigné découlant des activités de recrutement et de cessation de fonctions et ceux découlant d'une auto-identification accrue.

# ANNEXE B:

## RÉSUMÉ DES DONNÉES

Aux termes de l'article 9 de la Loi sur l'équité en matière d'emploi, le Ministre est tenu de déposer devant le Parlement une analyse et un résumé des rapports présentés chaque année par les employeurs en vertu de la Loi. Les tableaux qui suivent constituent le regroupement des données contenues dans les rapports des employeurs. Le résumé, que l'on présente sous forme de tableaux est fondé sur les données rapportées par les employeurs pour 1990. C'est la quatrième année consécutive que l'on prépare une analyse et un résumé des rapports présentés conformément à la Loi sur l'équité en matière d'emploi par les employeurs régis par le gouvernement fédéral. Toutefois, c'est la première année qu'analyse et consolidation apparaissent dans le même volume. Cette annexe remplace le volume de tableaux qui accompagnait le rapport principal par le passé.

En raison des ajouts et des corrections apportés aux séries de rapports présentés pour 1987, 1988 et 1989 par les employeurs en vertu de la Loi sur l'équité en matière d'emploi,[1] ainsi que des changements plus récents dans les méthodes de collecte de données utilisées par les employeurs, il peut arriver que les données contenues dans cette annexe ne soient pas tout à fait comparables à celles publiées dans les résumés de 1987, 1988 et 1989. Par exemple, certaines professions ont été reclassifiées et les résultats des enquêtes d'auto-identification ont modifié le nombre de personnes qui se déclarent membres des groupes désignés.[2] En outre, la liste des employeurs inclus dans le présent résumé est légèrement différente de celles des dernières années.[3]

La présente annexe comprend neuf séries de tableaux. En règle générale, les séries de tableaux séparent les renseignements pertinents en sept tableaux. Les tableaux un à trois présentent l'information par catégorie de salariés (permanents à temps plein, permanents à temps partiel et temporaires); les tableaux quatre à sept présentent l'information pour les employés à temps plein par branche d'activité (secteur bancaire, secteur des transports, secteur des communications et autres secteurs). Le tableau de la série un présente la répartition régionale et sectorielle des employeurs inclus dans le résumé. Les tableaux des séries deux et trois présentent, par région et par secteur, des données sur les groupes désignés. Les séries quatre et cinq résument la situation des membres de ces groupes selon la catégorie professionnelle. La série six présente l'information salariale sur les groupes désignés; les données figurant dans ces tableaux servent à calculer les salaires moyens retrouvés dans le premier volume du Rapport du ministre au Parlement. Les séries sept, huit et neuf présentent l'information concernant les recrutements, les cessations de fonctions et les promotions, respectivement, pour chacun des groupes désignés.

---

1 Pour un résumé des changements les plus importants, voir la fiche de renseignements publiée en mai 1989, intitulée « Mise à jour: membres des minorités visibles ».

2 Voir les notes sur les données à l'Annexe A.

3 Voir le chapitre 4 pour une liste complète des employeurs inclus dans le résumé.

# LISTE DES TABLEAUX


| | TABLEAU | PAGE |
|---|---|---|
| **I – EMPLOYEURS** | | |
| **Selon le secteur industriel et l'emplacement du siège social** | 1.1 | B–7 |
| **II – MEMBRES DES GROUPES DÉSIGNÉS DANS L'EFFECTIF VISÉ PAR LA LOI** | | |
| **A – Selon le secteur géographique** | | |
| • Selon la province | 2.1 | B–8 |
| • Selon la région métropolitaine de recensement | 2.2 | B–9 |
| **B – Selon le secteur industriel et le sous-secteur** | | |
| • Banques | 3.1 | B–10 |
| • Communications | 3.2 | B–11 |
| • Transports | 3.3 | B–12 |
| • Autres | 3.4 | B–13 |
| **C – Selon la catégorie professionnelle et la catégorie d'emploi** | | |
| • À temps plein | 4.1 | B–15 |
| • À temps partiel | 4.2 | B–16 |
| • Emploi temporaire | 4.3 | B–17 |

**D – Selon la catégorie professionnelle et le secteur industriel pour les emplois à temps plein**

- Banques 4.4 B–18
- Transports 4.5 B–19
- Communications 4.6 B–20
- Autres secteurs 4.7 B–21

**E – Selon la catégorie professionnelle, la catégorie d'emploi et le quart salarial**

- À temps plein 5.1 B–22
- À temps partiel 5.2 B–24
- Emploi temporaire 5.3 B–26

## III – MEMBRES DES GROUPES DÉSIGNÉS SELON L'ÉCHELLE DE RÉMUNÉRATION ET LE SEXE

**A – Selon la catégorie d'emploi**

- À temps plein 6.1 B–28
- À temps partiel 6.2 B–29
- Emploi temporaire 6.3 B–30

**B – Selon le secteur industriel pour les emplois à temps plein**

- Banques 6.4 B–31
- Transports 6.5 B–32
- Communications 6.6 B–33
- Autres secteurs 6.7 B–34

## IV – RECRUTEMENTS DES MEMBRES DES GROUPES DÉSIGNÉS SELON LE SEXE ET LA CATÉGORIE PROFESSIONNELLE

**A – Selon la catégorie d'emploi**


| | | |
|---|---|---|
| • À temps plein | 7.1 | B–35 |
| • À temps partiel | 7.2 | B–36 |
| • Emploi temporaire | 7.3 | B–37 |


**B – Selon le secteur industriel pour les emplois à temps plein**


| | | |
|---|---|---|
| • Banques | 7.4 | B–38 |
| • Transports | 7.5 | B–39 |
| • Communications | 7.6 | B–40 |
| • Autres secteurs | 7.7 | B–41 |


## V – CESSATIONS DE FONCTIONS DES MEMBRES DES GROUPES DÉSIGNÉS SELON LE SEXE ET LA CATÉGORIE PROFESSIONNELLE

**A – Selon la catégorie d'emploi**


| | | |
|---|---|---|
| • À temps plein | 8.1 | B–42 |
| • À temps partiel | 8.2 | B–43 |
| • Emploi temporaire | 8.3 | B–44 |


**B – Selon le secteur industriel pour les emplois à temps plein**


| | | |
|---|---|---|
| • Banques | 8.4 | B–45 |
| • Transports | 8.5 | B–46 |
| • Communications | 8.6 | B–47 |
| • Autres secteurs | 8.7 | B–48 |

## VI – PROMOTIONS DES MEMBRES DES GROUPES DÉSIGNÉS SELON LE SEXE ET LA CATÉGORIE PROFESSIONNELLE

### A – Selon la catégorie d'emploi


- À temps plein 9.1 B–49
- À temps partiel 9.2 B–50
- Emploi temporaire 9.3 B–51


### B – Selon le secteur industriel pour les emplois à temps plein


- Banques 9.4 B–52
- Transports 9.5 B–53
- Communications 9.6 B–54
- Autres secteurs 9.7 B–55

## Tableau 1.1

### EMPLOYEURS SELON LE SECTEUR D'ACTIVITÉ ET L'EMPLACEMENT DU SIÈGE SOCIAL

| Province et territoire | Secteur bancaire | Secteur des transports | Secteur des communications | Autres secteurs assujettis à la Loi | Tous les secteurs |
|---|---|---|---|---|---|
| [redacted] | 13 | 65 | 45 | 27 | 150 |
| | 8 | 49 | 14 | 5 | 76 |
| | 0 | 3 | 3 | 1 | 7 |
| | 0 | 8 | 3 | 0 | 11 |
| | 0 | 13 | 4 | 13 | 30 |
| | 1 | 17 | 5 | 5 | 28 |
| | 0 | 3 | 1 | 0 | 4 |
| | 0 | 3 | 7 | 4 | 14 |
| | 1 | 20 | 8 | 2 | 31 |
| | 0 | 5 | 1 | 0 | 6 |
| | 0 | 2 | 1 | 0 | 3 |
| | 0 | 1 | 0 | 0 | 1 |
| Canada | 23 | 189 | 92 | 57 | 361 |

## Tableau 2.1

### MEMBRES DES GROUPES DÉSIGNÉS SELON LE SEXE ET LA PROVINCE

| Province et territoire | Tous les salariés | | | Autochtones | | | Personnes handicapées | | | Membres des minorités visibles | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | Total | Hommes | Femmes | Total | Hommes | Femmes | Total | Hommes | Femmes | Total | Hommes | Femmes |
| Ontario | 255 630 | 134 954 | 120 676 | 2 050 | 1 100 | 950 | 6 872 | 3 263 | 3 609 | 28 533 | 12 157 | 16 376 |
| Québec | 129 097 | 73 897 | 55 200 | 660 | 362 | 298 | 1 986 | 1 184 | 802 | 4 244 | 2 134 | 2 110 |
| Nouvelle-Écosse | 20 652 | 12 507 | 8 145 | 95 | 53 | 42 | 652 | 407 | 245 | 369 | 167 | 202 |
| Nouveau-Brunswick | 13 523 | 8 569 | 4 954 | 63 | 28 | 35 | 397 | 225 | 172 | 134 | 74 | 60 |
| Manitoba | 32 171 | 21 686 | 10 485 | 613 | 410 | 203 | 883 | 530 | 353 | 1 091 | 675 | 416 |
| Colombie-Britannique | 77 321 | 43 093 | 34 228 | 693 | 395 | 298 | 1 812 | 942 | 870 | 6 720 | 2 884 | 3 836 |
| Île-du-Prince-Édouard | 1 691 | 1 029 | 662 | 7 | 3 | 4 | 39 | 13 | 26 | 10 | 6 | 4 |
| Saskatchewan | 17 718 | 11 110 | 6 608 | 307 | 225 | 82 | 483 | 253 | 230 | 244 | 114 | 130 |
| Alberta | 56 996 | 31 354 | 25 642 | 434 | 218 | 216 | 1 555 | 730 | 825 | 2 485 | 1 125 | 1 360 |
| Terre-Neuve | 7 943 | 4 608 | 3 335 | 60 | 27 | 33 | 131 | 69 | 62 | 55 | 20 | 35 |
| Yukon | 618 | 393 | 225 | 31 | 14 | 17 | 31 | 19 | 12 | 15 | 9 | 6 |
| Territoires du Nord-Ouest | 983 | 717 | 266 | 168 | 99 | 69 | 18 | 12 | 6 | 30 | 25 | 5 |
| Canada | 631 423 | 355 262 | 276 161 | 5 387 | 3 064 | 2 323 | 15 119 | 7 826 | 7 293 | 44 768 | 19 877 | 24 891 |

*Le total pour le Canada n'est pas égal à la somme des totaux provinciaux.

## Tableau 2.2

### MEMBRES DES GROUPES DÉSIGNÉS SELON LE SEXE ET LA RÉGION MÉTROPOLITAINE DE RECENSEMENT (RMR)

| Région métropolitaine de recensement | Tous les salariés | | | Autochtones | | | Personnes handicapées | | | Membres des minorités visibles | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | **Total** | Hommes | Femmes | **Total** | Hommes | Femmes | **Total** | Hommes | Femmes | **Total** | Hommes | Femmes |
| **Calgary** | **22 181** | 11 844 | 10 337 | **138** | 54 | 84 | **678** | 275 | 403 | **1 269** | 553 | 716 |
| **Edmonton** | **19 181** | 10 553 | 8 628 | **140** | 71 | 69 | **493** | 245 | 248 | **823** | 356 | 467 |
| **Halifax** | **8 505** | 4 630 | 3 875 | **43** | 21 | 22 | **236** | 96 | 140 | **209** | 98 | 111 |
| **Montréal** | **94 364** | 54 451 | 39 913 | **355** | 212 | 143 | **1 559** | 933 | 626 | **3 688** | 1 876 | 1 812 |
| **Regina** | **4 252** | 2 220 | 2 032 | **54** | 27 | 27 | **155** | 68 | 87 | **86** | 27 | 59 |
| **Toronto** | **138 583** | 71 097 | 67 483 | **819** | 382 | 437 | **3 558** | 1 642 | 1 916 | **25 203** | 10 409 | 14 794 |
| **Vancouver** | **51 802** | 29 038 | 22 764 | **360** | 184 | 176 | **1 157** | 626 | 531 | **6 004** | 2 520 | 3 484 |
| **Winnipeg** | **23 024** | 14 969 | 8 055 | **330** | 197 | 133 | **601** | 339 | 262 | **875** | 511 | 364 |
| **Régions métropolitaines de recensement** | **361 832** | **198 802** | **163 087** | **2 239** | **1 148** | **1 091** | **8 437** | **4 224** | **4 213** | **38 157** | **16 350** | **21 807** |

## Tableau 3.1

### MEMBRES DES GROUPES DÉSIGNÉS DANS LE **SECTEUR BANCAIRE** SELON LE SEXE ET LE SOUS-SECTEUR

| | Tous les salariés | | | Autochtones | | | Personnes handicapées | | | Membres des minorités visibles | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| **Branche d'activité** | **Total** | Hommes | Femmes | **Total** | Hommes | Femmes | **Total** | Hommes | Femmes | **Total** | Hommes | Femmes |
| **Banques centrale** | **2 298** | 1 110 | 1 188 | **21** | 12 | 9 | **51** | 32 | 19 | **143** | 71 | 72 |
| **Banques à charte** | **182 658** | 43 244 | 139 414 | **1 260** | 187 | 1 073 | **7 477** | 1 988 | 5 489 | **23 585** | 6 567 | 17 018 |
| **Secteur bancaire** | **184 956** | **44 354** | **140 602** | **1 281** | **199** | **1 082** | **7 528** | **2 020** | **5 508** | **23 728** | **6 638** | **17 090** |

## Tableau 3.2

### MEMBRES DES GROUPES DÉSIGNÉS DANS LE SECTEUR DES COMMUNICATIONS SELON LE SEXE ET LE SOUS-SECTEUR

| | Tous les salariés | | | Autochtones | | | Personnes handicapées | | | Membres des minorités visibles | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| **Branche d'activité** | **Total** | Hommes | Femmes | **Total** | Hommes | Femmes | **Total** | Hommes | Femmes | **Total** | Hommes | Femmes |
| **Diffusion des télécommunications** | **35 734** | 22 591 | 13 143 | **332** | 177 | 155 | **453** | 350 | 103 | **1 321** | 775 | 546 |
| **Transmission des télécommunications** | **97 393** | 51 180 | 46 213 | **576** | 282 | 294 | **1 631** | 909 | 722 | **6 065** | 2 893 | 3 172 |
| **Autres industries des télécommunications** | **447** | 214 | 233 | **4** | 2 | 2 | **3** | 2 | 1 | **30** | 11 | 19 |
| **Services postaux et services de messagers** | **79 918** | 51 526 | 28 392 | **639** | 357 | 282 | **1 087** | 780 | 307 | **4 376** | 2 815 | 1 561 |
| **Secteur des communications** | **213 492** | **125 511** | **87 981** | **1 551** | **818** | **733** | **3 174** | **2 041** | **1 133** | **11 792** | **6 494** | **5 298** |

## Tableau 3.3

### MEMBRES DES GROUPES DÉSIGNÉS DANS LE **SECTEUR DES TRANSPORTS** SELON LE SEXE ET LE SOUS-SECTEUR

| | Tous les salariés | | | Autochtones | | | Personnes handicapées | | | Membres des minorités visibles | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| **Branche d'activité** | **Total** | Hommes | Femmes | **Total** | Hommes | Femmes | **Total** | Hommes | Femmes | **Total** | Hommes | Femmes |
| **Transport aérien** | **51 949** | 32 285 | 19 664 | **355** | 212 | 143 | **716** | 501 | 215 | **2 872** | 1 792 | 1 080 |
| **Services relatifs au transport aérien** | **4 217** | 2 945 | 1 272 | **10** | 7 | 3 | **53** | 42 | 11 | **340** | 246 | 94 |
| **Transport et services ferroviaires** | **61 717** | 56 325 | 5 392 | **629** | 587 | 42 | **1 268** | 1 180 | 88 | **2 209** | 1 914 | 295 |
| **Transport par eau** | **10 244** | 8 956 | 1 288 | **189** | 140 | 49 | **145** | 137 | 8 | **395** | 342 | 53 |
| **Services relatifs au transport par eau** | **10 292** | 9 539 | 753 | **190** | 177 | 13 | **187** | 173 | 14 | **250** | 197 | 53 |
| **Camionnage** | **38 919** | 33 301 | 5 618 | **378** | 331 | 47 | **500** | 430 | 70 | **942** | 719 | 223 |
| **Transport en commun** | **7 218** | 5 884 | 1 334 | **98** | 83 | 15 | **238** | 215 | 23 | **252** | 202 | 50 |
| **Autres services relatifs aux transports** | **224** | 139 | 85 | **0** | 0 | 0 | **2** | 2 | 0 | **17** | 9 | 8 |
| **Transport par pipelines** | **3 551** | 2 862 | 689 | **50** | 36 | 14 | **109** | 96 | 13 | **220** | 138 | 82 |
| **Secteur des transports** | **188 331** | **152 236** | **36 095** | **1 899** | **1 573** | **326** | **3 218** | **2 776** | **442** | **7 497** | **5 559** | **1 938** |

## Tableau 3.4

### MEMBRES DES GROUPES DÉSIGNÉS DANS LES **AUTRES SECTEURS** SELON LE SEXE ET LE SOUS-SECTEUR

| | Tous les salariés | | | Autochtones | | | Personnes handicapées | | | Membres des minorités visibles | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| **Branche d'activité** | **Total** | Hommes | Femmes | **Total** | Hommes | Femmes | **Total** | Hommes | Femmes | **Total** | Hommes | Femmes |
| **Mines de métaux** | **5 535** | 5 076 | 459 | **247** | 225 | 22 | **144** | 135 | 9 | **84** | 76 | 8 |
| **Mines de charbon** | **2 858** | 2 795 | 63 | **6** | 6 | 0 | **241** | 239 | 2 | **11** | 10 | 1 |
| **Industries du pétrole brut et du gaz naturel** | **210** | 197 | 13 | **8** | 8 | 0 | **2** | 2 | 0 | **12** | 12 | 0 |
| **Industrie de la transformation du poisson** | **265** | 137 | 128 | **17** | 9 | 8 | **11** | 3 | 8 | **8** | 5 | 3 |
| **Industries de la farine, des céréales de table préparées et des aliments pour animaux** | **4 116** | 3 126 | 990 | **55** | 36 | 19 | **105** | 91 | 14 | **197** | 133 | 64 |
| **Industrie des huiles végétales** | **451** | 371 | 80 | **4** | 3 | 1 | **6** | 6 | 0 | **14** | 8 | 6 |
| **Industries de l'emboutissage, du matriçage et du revêtement de produits en métal** | **733** | 513 | 220 | **26** | 14 | 12 | **37** | 33 | 4 | **41** | 29 | 12 |
| **Industrie de la construction et de la réparation des navires** | **183** | 166 | 17 | **0** | 0 | 0 | **0** | 0 | 0 | **0** | 0 | 0 |
| **Industries des produits chimiques d'usage industriel** | **768** | 619 | 149 | **3** | 3 | 0 | **12** | 9 | 3 | **38** | 30 | 8 |
| **Industries du matériel scientifique et professionnel** | **241** | 194 | 47 | **0** | 0 | 0 | **10** | 9 | 1 | **10** | 8 | 2 |

## Tableau 3.4 (suite)

### MEMBRES DES GROUPES DÉSIGNÉS DANS LES **AUTRES SECTEURS** SELON LE SEXE ET LE SOUS-SECTEUR

| | Tous les salariés | | | Autochtones | | | Personnes handicapées | | | Membres des minorités visibles | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| **Branche d'activité** | **Total** | Hommes | Femmes | **Total** | Hommes | Femmes | **Total** | Hommes | Femmes | **Total** | Hommes | Femmes |
| **Gestion de travaux de construction** | **230** | 161 | 69 | **1** | 1 | 0 | **7** | 7 | 0 | **10** | 6 | 4 |
| **Autres services relatifs à la construction** | **276** | 152 | 124 | **1** | 1 | 0 | **10** | 4 | 6 | **27** | 15 | 12 |
| **Industrie des silos à grain** | **9 867** | 8 120 | 1 747 | **102** | 81 | 21 | **203** | 171 | 32 | **279** | 201 | 78 |
| **Produits agricoles, commerce de gros** | **445** | 198 | 247 | **5** | 2 | 3 | **9** | 3 | 6 | **23** | 11 | 12 |
| **Sociétés de financement des entreprises** | **2 414** | 1 238 | 1 176 | **15** | 4 | 11 | **38** | 23 | 15 | **106** | 49 | 57 |
| **Bureaux d'architectes, d'ingénieurs et autres services scientifiques et techniques** | **4 686** | 3 621 | 1 065 | **42** | 29 | 13 | **190** | 152 | 38 | **328** | 287 | 41 |
| **Autres services aux entreprises** | **4 733** | 3 188 | 1 545 | **34** | 13 | 21 | **56** | 40 | 16 | **279** | 171 | 108 |
| **Affaires étrangères et aide internationale** | **396** | 179 | 217 | **2** | 0 | 2 | **2** | 1 | 1 | **43** | 27 | 16 |
| **Gestion des ressources humaines** | **1 528** | 878 | 650 | **32** | 12 | 20 | **14** | 10 | 4 | **27** | 16 | 11 |
| **Gestion des services économiques** | **2 782** | 1 228 | 1 554 | **37** | 15 | 22 | **71** | 30 | 41 | **159** | 66 | 93 |
| **Musées et archives** | **1 205** | 602 | 603 | **17** | 11 | 6 | **22** | 15 | 7 | **26** | 13 | 13 |
| **Théâtres et autres spectacles** | **571** | 349 | 222 | **2** | 1 | 1 | **8** | 6 | 2 | **17** | 11 | 6 |
| **Associations commerciales** | **151** | 53 | 98 | **0** | 0 | 0 | **1** | 0 | 1 | **12** | 2 | 10 |
| **Autres employeurs assujettis à la Loi** | **44 644** | **33 161** | **11 483** | **656** | **474** | **182** | **1 199** | **989** | **210** | **1 751** | **1 186** | **565** |

## Tableau 4.1

### MEMBRES DES GROUPES DÉSIGNÉS QUI OCCUPENT UN EMPLOI PERMANENT À TEMPS PLEIN SELON LE SEXE ET LA CATÉGORIE PROFESSIONNELLE

| | Tous les salariés | | | Autochtones | | | Personnes handicapées | | | Membres des minorités visibles | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| **Catégorie professionnelle** | **Total** | Hommes | Femmes | **Total** | Hommes | Femmes | **Total** | Hommes | Femmes | **Total** | Hommes | Femmes |
| **Cadres supérieurs** | **5 411** | 4 995 | 416 | **10** | 10 | 0 | **137** | 133 | 4 | **165** | 149 | 16 |
| **Cadres intermédiaires et autres cadres** | **82 461** | 50 780 | 31 681 | **359** | 192 | 167 | **2 388** | 1 541 | 847 | **5 113** | 2 680 | 2 433 |
| **Professionnels** | **35 067** | 20 832 | 14 235 | **173** | 81 | 92 | **792** | 480 | 312 | **4 592** | 2 945 | 1 647 |
| **Semi-professionnels et techniciens** | **31 022** | 25 642 | 5 380 | **158** | 132 | 26 | **467** | 399 | 68 | **1 057** | 825 | 232 |
| **Surveillants** | **19 404** | 7 820 | 11 584 | **131** | 49 | 82 | **582** | 181 | 401 | **1 698** | 540 | 1 158 |
| **Contremaîtres** | **14 741** | 14 252 | 489 | **191** | 188 | 3 | **295** | 292 | 3 | **333** | 316 | 17 |
| **Employés de bureau** | **184 876** | 48 281 | 136 595 | **1 568** | 369 | 1 199 | **5 396** | 1 313 | 4 083 | **19 320** | 4 456 | 14 864 |
| **Employés du secteur de la vente** | **13 644** | 6 702 | 6 942 | **103** | 39 | 64 | **185** | 103 | 82 | **535** | 243 | 292 |
| **Employés du secteur des services** | **14 627** | 6 309 | 8 318 | **108** | 62 | 46 | **205** | 121 | 84 | **690** | 397 | 293 |
| **Travailleurs qualifiés et artisans** | **61 908** | 60 626 | 1 282 | **487** | 467 | 20 | **1 323** | 1 305 | 18 | **2 997** | 2 916 | 81 |
| **Travailleurs manuels spécialisés** | **60 229** | 58 264 | 1 965 | **746** | 711 | 35 | **1 078** | 1 058 | 20 | **1 527** | 1 473 | 54 |
| **Autres travailleurs manuels** | **26 697** | 24 893 | 1 804 | **519** | 453 | 66 | **592** | 563 | 29 | **1 047** | 934 | 113 |
| **Nombre total des salariés** | **550 087** | **329 396** | **220 691** | **4 553** | **2 753** | **1 800** | **13 440** | **7 489** | **5 951** | **39 074** | **17 874** | **21 200** |

## Tableau 4.2

### MEMBRES DES GROUPES DÉSIGNÉS QUI OCCUPENT UN EMPLOI **PERMANENT À TEMPS PARTIEL** SELON LE SEXE ET LA CATÉGORIE PROFESSIONNELLE

| | Tous les salariés | | | Autochtones | | | Personnes handicapées | | | Membres des minorités visibles | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| **Catégorie professionnelle** | **Total** | Hommes | Femmes | **Total** | Hommes | Femmes | **Total** | Hommes | Femmes | **Total** | Hommes | Femmes |
| **Cadres supérieurs** | **5** | 4 | 1 | **0** | 0 | 0 | **1** | 0 | 1 | **0** | 0 | 0 |
| **Cadres intermédiaires et autres cadres** | **2 120** | 305 | 1 815 | **32** | 5 | 27 | **47** | 8 | 39 | **105** | 23 | 82 |
| **Professionnels** | **549** | 94 | 455 | **1** | 0 | 1 | **10** | 3 | 7 | **20** | 3 | 17 |
| **Semi-professionnels et techniciens** | **1 472** | 1 014 | 458 | **9** | 7 | 2 | **14** | 12 | 2 | **27** | 19 | 8 |
| **Surveillants** | **472** | 74 | 398 | **2** | 0 | 2 | **12** | 0 | 12 | **41** | 6 | 35 |
| **Contremaîtres** | **168** | 134 | 34 | **4** | 2 | 2 | **6** | 5 | 1 | **12** | 11 | 1 |
| **Employés de bureau** | **54 000** | 7 901 | 46 099 | **427** | 55 | 372 | **1 408** | 168 | 1 240 | **4 139** | 928 | 3 211 |
| **Employés du secteur de la vente** | **1 758** | 299 | 1 459 | **24** | 5 | 19 | **16** | 4 | 12 | **126** | 38 | 88 |
| **Employés du secteur des services** | **1 702** | 1 056 | 646 | **9** | 5 | 4 | **13** | 9 | 4 | **111** | 66 | 45 |
| **Travailleurs qualifiés et artisans** | **1 231** | 1 096 | 135 | **38** | 37 | 1 | **20** | 18 | 2 | **61** | 56 | 5 |
| **Travailleurs manuels spécialisés** | **5 043** | 4 415 | 628 | **31** | 26 | 5 | **34** | 33 | 1 | **200** | 190 | 10 |
| **Autres travailleurs manuels** | **5 965** | 5 523 | 442 | **70** | 63 | 7 | **41** | 36 | 5 | **603** | 588 | 15 |
| **Nombre total des salariés** | **74 485** | **21 915** | **52 570** | **647** | **205** | **442** | **1 622** | **296** | **1 326** | **5 445** | **1 928** | **3 517** |

## Tableau 4.3

### MEMBRES DES GROUPES DÉSIGNÉS QUI OCCUPENT UN EMPLOI **TEMPORAIRE** SELON LE SEXE ET LA CATÉGORIE PROFESSIONNELLE

| | Tous les salariés | | | Autochtones | | | Personnes handicapées | | | Membres des minorités visibles | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| **Catégorie professionnelle** | **Total** | Hommes | Femmes | **Total** | Hommes | Femmes | **Total** | Hommes | Femmes | **Total** | Hommes | Femmes |
| **Cadres supérieurs** | **0** | 0 | 0 | **0** | 0 | 0 | **0** | 0 | 0 | **0** | 0 | 0 |
| **Cadres intermédiaires et autres cadres** | **140** | 57 | 83 | **3** | 1 | 2 | **0** | 0 | 0 | **2** | 0 | 2 |
| **Professionnels** | **1 650** | 898 | 752 | **17** | 8 | 9 | **7** | 5 | 2 | **29** | 15 | 14 |
| **Semi-professionnels et techniciens** | **822** | 399 | 423 | **17** | 10 | 7 | **9** | 8 | 1 | **22** | 11 | 11 |
| **Surveillants** | **24** | 14 | 10 | **1** | 1 | 0 | **1** | 0 | 1 | **1** | 1 | 0 |
| **Contremaîtres** | **19** | 19 | 0 | **0** | 0 | 0 | **0** | 0 | 0 | **0** | 0 | 0 |
| **Employés de bureau** | **1 603** | 283 | 1 320 | **15** | 2 | 13 | **18** | 9 | 9 | **173** | 29 | 144 |
| **Employés du secteur de la vente** | **67** | 34 | 33 | **15** | 7 | 8 | **0** | 0 | 0 | **1** | 1 | 0 |
| **Employés du secteur des services** | **74** | 31 | 43 | **5** | 0 | 5 | **1** | 1 | 0 | **2** | 1 | 1 |
| **Travailleurs qualifiés et artisans** | **110** | 89 | 21 | **3** | 2 | 1 | **3** | 3 | 0 | **0** | 0 | 0 |
| **Travailleurs manuels spécialisés** | **481** | 457 | 24 | **11** | 10 | 1 | **2** | 2 | 0 | **12** | 10 | 2 |
| **Autres travailleurs manuels** | **1 861** | 1 670 | 191 | **100** | 65 | 35 | **16** | 13 | 3 | **7** | 7 | 0 |
| **Nombre total des salariés** | **6 851** | **3 951** | **2 900** | **187** | **106** | **81** | **57** | **41** | **16** | **249** | **75** | **174** |

## Tableau 4.4

### MEMBRES DES GROUPES DÉSIGNÉS QUI OCCUPENT UN EMPLOI PERMANENT À TEMPS PLEIN DANS LE SECTEUR BANCAIRE SELON LE SEXE ET LA CATÉGORIE PROFESSIONNELLE

| | Tous les salariés | | | Autochtones | | | Personnes handicapées | | | Membres des minorités visibles | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| **Catégorie professionnelle** | **Total** | Hommes | Femmes | **Total** | Hommes | Femmes | **Total** | Hommes | Femmes | **Total** | Hommes | Femmes |
| **Cadres supérieurs** | **1 782** | 1 656 | 126 | **1** | 1 | 0 | **89** | 87 | 2 | **89** | 83 | 6 |
| **Cadres intermédiaires et autres cadres** | **41 447** | 21 646 | 19 801 | **158** | 58 | 100 | **1 747** | 1 043 | 704 | **3 570** | 1 649 | 1 921 |
| **Professionnels** | **16 857** | 7 283 | 9 574 | **72** | 18 | 54 | **520** | 263 | 257 | **2 687** | 1 460 | 1 227 |
| **Semi-professionnels et techniciens** | **998** | 455 | 543 | **8** | 4 | 4 | **39** | 18 | 21 | **132** | 76 | 56 |
| **Surveillants** | **9 525** | 1 235 | 8 290 | **62** | 5 | 57 | **421** | 55 | 366 | **1 323** | 285 | 1 038 |
| **Contremaîtres** | **72** | 70 | 2 | **1** | 1 | 0 | **3** | 3 | 0 | **3** | 3 | 0 |
| **Employés de bureau** | **76 606** | 7 941 | 68 665 | **696** | 84 | 612 | **3 426** | 409 | 3 017 | **12 688** | 2 439 | 10 249 |
| **Employés du secteur de la vente** | **386** | 214 | 172 | **2** | 1 | 1 | **10** | 3 | 7 | **30** | 15 | 15 |
| **Employés du secteur des services** | **406** | 340 | 66 | **7** | 7 | 0 | **16** | 13 | 3 | **33** | 23 | 10 |
| **Travailleurs qualifiés et artisans** | **224** | 199 | 25 | **2** | 2 | 0 | **8** | 7 | 1 | **27** | 24 | 3 |
| **Travailleurs manuels spécialisés** | **143** | 126 | 17 | **2** | 2 | 0 | **5** | 5 | 0 | **17** | 11 | 6 |
| **Autres travailleurs manuels** | **246** | 205 | 41 | **5** | 4 | 1 | **22** | 19 | 3 | **22** | 12 | 10 |
| **Nombre total des salariés** | **148 692** | **41 370** | **107 322** | **1 016** | **187** | **829** | **6 306** | **1 925** | **4 381** | **20 621** | **6 080** | **14 541** |

## Tableau 4.5

### MEMBRES DES GROUPES DÉSIGNÉS QUI OCCUPENT UN EMPLOI PERMANENT À TEMPS PLEIN DANS LE **SECTEUR DES TRANSPORTS** SELON LE SEXE ET LA CATÉGORIE PROFESSIONNELLE

| | Tous les salariés | | | Autochtones | | | Personnes handicapées | | | Membres des minorités visibles | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| **Catégorie professionnelle** | **Total** | Hommes | Femmes | **Total** | Hommes | Femmes | **Total** | Hommes | Femmes | **Total** | Hommes | Femmes |
| **Cadres supérieurs** | **1 537** | 1 443 | 94 | **4** | 4 | 0 | **23** | 22 | 1 | **35** | 29 | 6 |
| **Cadres intermédiaires et autres cadres** | **9 744** | 8 400 | 1 344 | **35** | 30 | 5 | **158** | 141 | 17 | **274** | 231 | 43 |
| **Professionnels** | **3 459** | 2 640 | 819 | **11** | 6 | 5 | **48** | 42 | 6 | **355** | 245 | 110 |
| **Semi-professionnels et techniciens** | **11 165** | 10 267 | 898 | **55** | 52 | 3 | **149** | 137 | 12 | **298** | 249 | 49 |
| **Surveillants** | **3 621** | 2 533 | 1 088 | **20** | 13 | 7 | **63** | 47 | 16 | **111** | 72 | 39 |
| **Contremaîtres** | **9 390** | 9 117 | 273 | **150** | 148 | 2 | **195** | 194 | 1 | **228** | 219 | 9 |
| **Employés de bureau** | **24 629** | 10 142 | 14 487 | **204** | 81 | 123 | **493** | 272 | 221 | **1 560** | 554 | 1 006 |
| **Employés du secteur de la vente** | **6 296** | 3 195 | 3 101 | **53** | 24 | 29 | **90** | 49 | 41 | **255** | 115 | 140 |
| **Employés du secteur des services** | **12 357** | 4 693 | 7 664 | **76** | 44 | 32 | **157** | 82 | 75 | **541** | 314 | 227 |
| **Travailleurs qualifiés et artisans** | **30 682** | 30 345 | 337 | **247** | 242 | 5 | **663** | 657 | 6 | **1 746** | 1 724 | 22 |
| **Travailleurs manuels spécialisés** | **47 103** | 45 986 | 1 117 | **553** | 527 | 26 | **800** | 785 | 15 | **1 015** | 988 | 27 |
| **Autres travailleurs manuels** | **16 820** | 16 162 | 658 | **287** | 268 | 19 | **298** | 293 | 5 | **597** | 547 | 50 |
| **Nombre total des salariés** | **176 803** | **144 923** | **31 880** | **1 695** | **1 439** | **256** | **3 137** | **2 721** | **416** | **7 015** | **5 287** | **1 728** |

## Tableau 4.6

### MEMBRES DES GROUPES DÉSIGNÉS QUI OCCUPENT UN EMPLOI PERMANENT À TEMPS PLEIN DANS LE **SECTEUR DES COMMUNICATIONS** SELON LE SEXE ET LA CATÉGORIE PROFESSIONNELLE

| | Tous les salariés | | | Autochtones | | | Personnes handicapées | | | Membres des minorités visibles | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| **Catégorie professionnelle** | **Total** | Hommes | Femmes | **Total** | Hommes | Femmes | **Total** | Hommes | Femmes | **Total** | Hommes | Femmes |
| **Cadres supérieurs** | **1 382** | 1 252 | 130 | **4** | 4 | 0 | **14** | 13 | 1 | **20** | 17 | 3 |
| **Cadres intermédiaires et autres cadres** | **26 084** | 16 440 | 9 644 | **141** | 82 | 59 | **358** | 247 | 111 | **1 148** | 704 | 444 |
| **Professionnels** | **9 894** | 7 195 | 2 699 | **57** | 33 | 24 | **146** | 115 | 31 | **1 106** | 866 | 240 |
| **Semi-professionnels et techniciens** | **15 532** | 12 317 | 3 215 | **60** | 46 | 14 | **191** | 166 | 25 | **471** | 390 | 81 |
| **Surveillants** | **5 171** | 3 447 | 1 724 | **43** | 29 | 14 | **80** | 67 | 13 | **231** | 168 | 63 |
| **Contremaîtres** | **2 793** | 2 617 | 176 | **12** | 12 | 0 | **30** | 29 | 1 | **87** | 79 | 8 |
| ***Employés de bureau*** | ***77 976*** | *29 052* | *48 024* | ***590*** | *190* | *390* | **1 299** | 569 | 730 | **4 740** | 1 394 | 3 346 |
| **Employés du secteur de la vente** | **6 317** | 2 747 | 3 570 | **44** | 12 | 32 | **66** | 34 | 32 | **229** | 99 | 130 |
| **Employés du secteur des services** | **260** | 139 | 121 | **0** | 0 | 0 | **4** | 2 | 2 | **12** | 8 | 4 |
| **Travailleurs qualifiés et artisans** | **27 747** | 26 864 | 883 | **198** | 185 | 13 | **505** | 494 | 11 | **1 173** | 1 118 | 55 |
| **Travailleurs manuels spécialisés** | **8 206** | 7 473 | 733 | **54** | 50 | 4 | **100** | 97 | 3 | **418** | 397 | 21 |
| **Autres travailleurs manuels** | **2 525** | 2 254 | 271 | **29** | 26 | 3 | **45** | 42 | 3 | **145** | 135 | 10 |
| **Nombre total des salariés** | **182 987** | **111 797** | **71 190** | **1 222** | **669** | **553** | **2 838** | **1 875** | **963** | **9 780** | **5 375** | **4 405** |

## Tableau 4.7

### MEMBRES DES GROUPES DÉSIGNÉS QUI OCCUPENT UN EMPLOI PERMANENT À TEMPS PLEIN DANS LES **AUTRES SECTEURS** SELON LE SEXE ET LA CATÉGORIE PROFESSIONNELLE

| | Tous les salariés | | | Autochtones | | | Personnes handicapées | | | Membres des minorités visibles | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| **Catégorie professionnelle** | **Total** | Hommes | Femmes | **Total** | Hommes | Femmes | **Total** | Hommes | Femmes | **Total** | Hommes | Femmes |
| [illegible] | **710** | 644 | 66 | **1** | 1 | 0 | **11** | 11 | 0 | **21** | 20 | 1 |
| [illegible] | **5 186** | 4 294 | 892 | **25** | 22 | 3 | **125** | 110 | 15 | **121** | 96 | 25 |
| [illegible] | **4 857** | 3 714 | 1 143 | **33** | 24 | 9 | **78** | 60 | 18 | **444** | 374 | 70 |
| [illegible] | **3 327** | 2 603 | 724 | **35** | 30 | 5 | **88** | 78 | 10 | **156** | 110 | 46 |
| [illegible] | **1 087** | 605 | 482 | **6** | 2 | 4 | **18** | 12 | 6 | **33** | 15 | 18 |
| [illegible] | **2 486** | 2 448 | 38 | **28** | 27 | 1 | **67** | 66 | 1 | **15** | 15 | 0 |
| [illegible] | **6 565** | 1 146 | 5 419 | **88** | 14 | 74 | **178** | 63 | 115 | **332** | 69 | 263 |
| [illegible] | **645** | 546 | 99 | **4** | 2 | 2 | **19** | 17 | 2 | **21** | 14 | 7 |
| [illegible] | **1 604** | 1 137 | 467 | **25** | 11 | 14 | **28** | 24 | 4 | **104** | 52 | 52 |
| [illegible] | **3 255** | 3 218 | 37 | **40** | 38 | 2 | **147** | 147 | 0 | **51** | 50 | 1 |
| [illegible] | **4 777** | 4 679 | 98 | **137** | 132 | 5 | **173** | 171 | 2 | **77** | 77 | 0 |
| [illegible] | **7 106** | 6 272 | 834 | **198** | 155 | 43 | **227** | 209 | 18 | **283** | 240 | 43 |
| **Nombre total des salariés** | **41 605** | **31 306** | **10 299** | **620** | **458** | **162** | **1 159** | **968** | **191** | **1 658** | **1 132** | **526** |

## Tableau 5.1

### MEMBRES DES GROUPES DÉSIGNÉS QUI OCCUPENT UN EMPLOI **PERMANENT À TEMPS PLEIN** SELON LE SEXE, LA CATÉGORIE PROFESSIONNELLE ET LE QUART SALARIAL

| | | Tous les salariés | | | Autochtones | | | Personnes handicapées | | | Membres des minorités visibles | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| **Catégorie professionnelle** | **Quart** | **Total** | Hommes | Femmes | **Total** | Hommes | Femmes | **Total** | Hommes | Femmes | **Total** | Hommes | Femmes |
| **Cadres supérieurs** | 4 | **592** | 661 | 31 | **1** | 1 | 0 | **8** | 7 | 1 | **16** | 15 | 1 |
| | 3 | **320** | 303 | 17 | **0** | 0 | 0 | **1** | 1 | 0 | **13** | 11 | 2 |
| | 2 | **799** | 746 | 53 | **2** | 2 | 0 | **20** | 20 | 0 | **25** | 22 | 3 |
| | 1 | **3 600** | 3 285 | 315 | **7** | 7 | 0 | **108** | 105 | 3 | **111** | 101 | 10 |
| **Cadres intermédiaires et autres cadres** | 4 | **2 560** | 2 336 | 224 | **8** | 7 | 1 | **76** | 66 | 10 | **99** | 82 | 17 |
| | 3 | **7 623** | 6 527 | 1 096 | **24** | 19 | 5 | **217** | 179 | 38 | **299** | 244 | 55 |
| | 2 | **31 744** | 23 623 | 8 121 | **117** | 91 | 26 | **848** | 664 | 184 | **1 622** | 1 095 | 527 |
| | 1 | **40 534** | 18 294 | 22 240 | **210** | 75 | 135 | **1 247** | 632 | 615 | **3 093** | 1 259 | 1 834 |
| **Professionnels** | 4 | **957** | 824 | 133 | **3** | 3 | 0 | **13** | 11 | 2 | **84** | 70 | 14 |
| | 3 | **4 200** | 3 506 | 694 | **9** | 7 | 2 | **72** | 68 | 4 | **446** | 389 | 57 |
| | 2 | **10 474** | 7 820 | 2 654 | **29** | 22 | 7 | **211** | 164 | 47 | **1 394** | 1 055 | 339 |
| | 1 | **19 436** | 8 682 | 10 754 | **132** | 49 | 83 | **496** | 237 | 259 | **2 668** | 1 431 | 1 237 |
| **Semi-professionnels et techniciens** | 4 | **1 987** | 1 840 | 147 | **7** | 7 | 0 | **21** | 19 | 2 | **49** | 44 | 5 |
| | 3 | **6 396** | 5 800 | 596 | **20** | 20 | 0 | **118** | 108 | 10 | **188** | 161 | 27 |
| | 2 | **12 704** | 10 735 | 1 969 | **56** | 49 | 7 | **192** | 161 | 31 | **435** | 353 | 82 |
| | 1 | **9 935** | 7 267 | 2 668 | **75** | 56 | 19 | **136** | 111 | 25 | **385** | 267 | 118 |
| **Surveillants** | 4 | **1 289** | 890 | 399 | **7** | 5 | 2 | **24** | 18 | 6 | **78** | 47 | 31 |
| | 3 | **6 490** | 4 266 | 2 224 | **39** | 26 | 13 | **145** | 97 | 48 | **430** | 243 | 187 |
| | 2 | **6 614** | 1 793 | 4 821 | **49** | 17 | 32 | **243** | 47 | 196 | **748** | 151 | 597 |
| | 1 | **5 011** | 871 | 4 140 | **36** | 1 | 35 | **170** | 19 | 151 | **442** | 99 | 343 |
| **Contremaîtres** | 4 | **2 513** | 2 467 | 46 | **22** | 21 | 1 | **47** | 46 | 1 | **49** | 48 | 1 |
| | 3 | **5 080** | 4 965 | 115 | **41** | 41 | 0 | **98** | 98 | 0 | **99** | 95 | 4 |
| | 2 | **5 212** | 5 052 | 160 | **75** | 74 | 1 | **111** | 110 | 1 | **135** | 129 | 6 |
| | 1 | **1 936** | 1 768 | 168 | **53** | 52 | 1 | **39** | 38 | 1 | **50** | 44 | 6 |

## Tableau 5.1 (suite)

### MEMBRES DES GROUPES DÉSIGNÉS QUI OCCUPENT UN EMPLOI **PERMANENT À TEMPS PLEIN** SELON LE SEXE, LA CATÉGORIE PROFESSIONNELLE ET LE QUART SALARIAL

| | | Tous les salariés | | | Autochtones | | | Personnes handicapées | | | Membres des minorités visibles | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| **Catégorie professionnelle** | **Quart** | **Total** | Hommes | Femmes | **Total** | Hommes | Femmes | **Total** | Hommes | Femmes | **Total** | Hommes | Femmes |
| **Employés de bureau** | 4 | **3 533** | 1 388 | 2 145 | **21** | 8 | 13 | **54** | 33 | 21 | **209** | 84 | 125 |
| | 3 | **27 879** | 9 203 | 18 676 | **161** | 60 | 101 | **671** | 267 | 404 | **2 482** | 692 | 1 790 |
| | 2 | **107 008** | 32 493 | 74 515 | **775** | 214 | 561 | **2 780** | 764 | 2 016 | **10 863** | 2 445 | 8 418 |
| | 1 | **46 456** | 5 197 | 41 259 | **611** | 87 | 524 | **1 891** | 249 | 1 642 | **5 766** | 1 235 | 4 531 |
| **Employés du secteur de la vente** | 4 | **1 203** | 905 | 298 | **11** | 7 | 4 | **18** | 16 | 2 | **37** | 27 | 10 |
| | 3 | **2 016** | 1 385 | 631 | **14** | 11 | 3 | **26** | 22 | 4 | **70** | 45 | 25 |
| | 2 | **6 218** | 2 718 | 3 500 | **36** | 11 | 25 | **102** | 45 | 57 | **259** | 97 | 162 |
| | 1 | **4 207** | 1 694 | 2 513 | **42** | 10 | 32 | **39** | 20 | 19 | **169** | 74 | 95 |
| **Employés du secteur des services** | 4 | **2 425** | 1 470 | 955 | **16** | 12 | 4 | **42** | 29 | 13 | **107** | 82 | 25 |
| | 3 | **5 897** | 1 958 | 3 939 | **24** | 17 | 7 | **88** | 43 | 45 | **222** | 132 | 90 |
| | 2 | **3 823** | 1 768 | 2 055 | **36** | 15 | 21 | **47** | 31 | 16 | **203** | 100 | 103 |
| | 1 | **2 482** | 1 113 | 1 369 | **32** | 18 | 14 | **28** | 18 | 10 | **158** | 83 | 75 |
| **Travailleurs qualifiés et artisans** | 4 | **8 459** | 8 363 | 96 | **42** | 41 | 1 | **138** | 137 | 1 | **250** | 248 | 2 |
| | 3 | **28 948** | 28 567 | 381 | **201** | 200 | 1 | **601** | 592 | 9 | **1 331** | 1 303 | 28 |
| | 2 | **14 145** | 13 650 | 495 | **118** | 108 | 10 | **308** | 304 | 4 | **815** | 783 | 32 |
| | 1 | **10 356** | 10 046 | 310 | **126** | 118 | 8 | **276** | 272 | 4 | **601** | 582 | 19 |
| **Travailleurs manuels spécialisés** | 4 | **11 045** | 10 768 | 277 | **155** | 153 | 2 | **263** | 258 | 5 | **324** | 316 | 8 |
| | 3 | **21 041** | 20 645 | 396 | **211** | 207 | 4 | **305** | 302 | 3 | **478** | 460 | 18 |
| | 2 | **21 395** | 20 661 | 734 | **277** | 262 | 15 | **359** | 354 | 5 | **571** | 557 | 14 |
| | 1 | **6 748** | 6 190 | 558 | **103** | 89 | 14 | **151** | 144 | 7 | **154** | 140 | 14 |
| **Autres travailleurs manuels** | 4 | **3 868** | 3 801 | 67 | **45** | 44 | 1 | **65** | 63 | 2 | **103** | 100 | 3 |
| | 3 | **9 121** | 8 720 | 401 | **157** | 142 | 15 | **198** | 190 | 8 | **332** | 316 | 16 |
| | 2 | **7 983** | 7 230 | 753 | **176** | 153 | 23 | **194** | 180 | 14 | **373** | 325 | 48 |
| | 1 | **5 725** | 5 142 | 583 | **141** | 114 | 27 | **135** | 130 | 5 | **239** | 193 | 46 |
| **Nombre total des salariés** | | **550 087** | **329 396** | **220 691** | **4 553** | **2 753** | **1 800** | **13 440** | **7 489** | **5 951** | **39 074** | **17 874** | **21 200** |

## Tableau 5.2

### MEMBRES DES GROUPES DÉSIGNÉS QUI OCCUPENT UN EMPLOI **PERMANENT À TEMPS PARTIEL** SELON LE SEXE, LA CATÉGORIE PROFESSIONNELLE ET LE QUART SALARIAL

| Catégorie professionnelle | Quart | Tous les salariés | | | Autochtones | | | Personnes handicapées | | | Membres des minorités visibles | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | Total | Hommes | Femmes | Total | Hommes | Femmes | Total | Hommes | Femmes | Total | Hommes | Femmes |
| **Cadres supérieurs** | 4 | **4** | 3 | 1 | **0** | 0 | 0 | **1** | 0 | 1 | **0** | 0 | 0 |
| | 3 | **0** | 0 | 0 | **0** | 0 | 0 | **0** | 0 | 0 | **0** | 0 | 0 |
| | 2 | **0** | 0 | 0 | **0** | 0 | 0 | **0** | 0 | 0 | **0** | 0 | 0 |
| | 1 | **1** | 1 | 0 | **0** | 0 | 0 | **0** | 0 | 0 | **0** | 0 | 0 |
| **Cadres intermédiaires et autres cadres** | 4 | **78** | 19 | 59 | **1** | 0 | 1 | **0** | 0 | 0 | **4** | 4 | 0 |
| | 3 | **362** | 67 | 295 | **1** | 0 | 1 | **11** | 5 | 6 | **14** | 3 | 11 |
| | 2 | **1 365** | 176 | 1 189 | **28** | 4 | 24 | **22** | 2 | 20 | **73** | 9 | 64 |
| | 1 | **315** | 43 | 272 | **2** | 1 | 1 | **14** | 1 | 13 | **14** | 7 | 7 |
| **Professionnels** | 4 | **79** | 13 | 66 | **1** | 0 | 1 | **1** | 0 | 1 | **3** | 1 | 2 |
| | 3 | **56** | 7 | 49 | **0** | 0 | 0 | **3** | 1 | 2 | **6** | 1 | 5 |
| | 2 | **233** | 29 | 204 | **0** | 0 | 0 | **4** | 1 | 3 | **6** | 1 | 5 |
| | 1 | **181** | 45 | 136 | **0** | 0 | 0 | **2** | 1 | 1 | **5** | 0 | 5 |
| **Semi-professionnels et techniciens** | 4 | **186** | 117 | 69 | **2** | 1 | 1 | **6** | 5 | 1 | **2** | 1 | 1 |
| | 3 | **237** | 158 | 79 | **1** | 1 | 0 | **2** | 2 | 0 | **4** | 2 | 2 |
| | 2 | **386** | 265 | 121 | **0** | 0 | 0 | **3** | 2 | 1 | **3** | 2 | 1 |
| | 1 | **663** | 474 | 189 | **6** | 5 | 1 | **3** | 3 | 0 | **18** | 14 | 4 |
| **Surveillants** | 4 | **58** | 14 | 44 | **0** | 0 | 0 | **1** | 0 | 1 | **4** | 1 | 3 |
| | 3 | **103** | 14 | 89 | **0** | 0 | 0 | **3** | 0 | 3 | **8** | 2 | 6 |
| | 2 | **184** | 18 | 166 | **1** | 0 | 1 | **7** | 0 | 7 | **21** | 2 | 19 |
| | 1 | **127** | 28 | 99 | **1** | 0 | 1 | **1** | 0 | 1 | **8** | 1 | 7 |
| **Contremaîtres** | 4 | **39** | 32 | 7 | **1** | 1 | 0 | **2** | 1 | 1 | **3** | 3 | 0 |
| | 3 | **80** | 62 | 18 | **3** | 1 | 2 | **2** | 2 | 0 | **8** | 7 | 1 |
| | 2 | **30** | 25 | 5 | **0** | 0 | 0 | **1** | 1 | 0 | **1** | 1 | 0 |
| | 1 | **19** | 15 | 4 | **0** | 0 | 0 | **1** | 1 | 0 | **0** | 0 | 0 |

## Tableau 5.2 (suite)

### MEMBRES DES GROUPES DÉSIGNÉS QUI OCCUPENT UN EMPLOI **PERMANENT À TEMPS PARTIEL** SELON LE SEXE, LA CATÉGORIE PROFESSIONNELLE ET LE QUART SALARIAL

| | | Tous les salariés | | | Autochtones | | | Personnes handicapées | | | Membres des minorités visibles | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| Catégorie professionnelle | Quart | Total | Hommes | Femmes | Total | Hommes | Femmes | Total | Hommes | Femmes | Total | Hommes | Femmes |
| Employés de bureau | 4 | 1 361 | 187 | 1 174 | 9 | 0 | 9 | 11 | 2 | 9 | 123 | 23 | 100 |
| | 3 | 12 326 | 2 523 | 9 803 | 94 | 18 | 76 | 176 | 51 | 125 | 862 | 216 | 646 |
| | 2 | 23 268 | 3 274 | 19 994 | 192 | 26 | 166 | 667 | 57 | 610 | 1 908 | 408 | 1 500 |
| | 1 | 17 045 | 1 917 | 15 128 | 132 | 11 | 121 | 554 | 58 | 496 | 1 246 | 281 | 965 |
| Employés du secteur de la vente | 4 | 533 | 88 | 445 | 2 | 0 | 2 | 6 | 1 | 5 | 24 | 7 | 17 |
| | 3 | 337 | 50 | 287 | 7 | 1 | 6 | 1 | 1 | 0 | 26 | 8 | 18 |
| | 2 | 571 | 64 | 507 | 9 | 1 | 8 | 6 | 1 | 5 | 32 | 5 | 27 |
| | 1 | 317 | 97 | 220 | 6 | 3 | 3 | 3 | 1 | 2 | 44 | 18 | 26 |
| Employés du secteur des services | 4 | 230 | 117 | 113 | 1 | 1 | 0 | 2 | 1 | 1 | 14 | 4 | 10 |
| | 3 | 689 | 532 | 157 | 2 | 1 | 1 | 6 | 5 | 1 | 29 | 15 | 14 |
| | 2 | 437 | 243 | 194 | 4 | 2 | 2 | 4 | 3 | 1 | 48 | 35 | 13 |
| | 1 | 346 | 164 | 182 | 2 | 1 | 1 | 1 | 0 | 1 | 20 | 12 | 8 |
| Travailleurs qualifiés et artisans | 4 | 240 | 219 | 21 | 4 | 4 | 0 | 4 | 4 | 0 | 15 | 14 | 1 |
| | 3 | 517 | 475 | 42 | 14 | 13 | 1 | 7 | 7 | 0 | 26 | 22 | 4 |
| | 2 | 223 | 188 | 35 | 8 | 8 | 0 | 2 | 1 | 1 | 6 | 6 | 0 |
| | 1 | 251 | 214 | 37 | 12 | 12 | 0 | 7 | 6 | 1 | 14 | 14 | 0 |
| Travailleurs manuels spécialisés | 4 | 1 163 | 1 037 | 126 | 8 | 7 | 1 | 8 | 8 | 0 | 49 | 48 | 1 |
| | 3 | 831 | 739 | 92 | 3 | 3 | 0 | 4 | 4 | 0 | 37 | 36 | 1 |
| | 2 | 1 556 | 1 356 | 200 | 11 | 9 | 2 | 11 | 10 | 1 | 69 | 64 | 5 |
| | 1 | 1 493 | 1 283 | 210 | 9 | 7 | 2 | 11 | 11 | 0 | 45 | 42 | 3 |
| Autres travailleurs manuels | 4 | 672 | 618 | 54 | 7 | 5 | 2 | 8 | 6 | 2 | 25 | 24 | 1 |
| | 3 | 1 334 | 1 254 | 80 | 12 | 12 | 0 | 10 | 9 | 1 | 129 | 126 | 3 |
| | 2 | 2 289 | 2 121 | 168 | 37 | 33 | 4 | 14 | 13 | 1 | 374 | 364 | 10 |
| | 1 | 1 670 | 1 530 | 140 | 14 | 13 | 1 | 9 | 8 | 1 | 75 | 74 | 1 |
| Nombre total des salariés | | 74 485 | 21 915 | 52 570 | 647 | 205 | 442 | 1 622 | 296 | 1 326 | 5 445 | 1 928 | 3 517 |

## Tableau 5.3

### MEMBRES DES GROUPES DÉSIGNÉS QUI OCCUPENT UN EMPLOI **TEMPORAIRE** SELON LE SEXE, LA CATÉGORIE PROFESSIONNELLE ET LE QUART SALARIAL

| | | Tous les salariés | | | Autochtones | | | Personnes handicapées | | | Membres des minorités visibles | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| Catégorie professionnelle | Quart | Total | Hommes | Femmes | Total | Hommes | Femmes | Total | Hommes | Femmes | Total | Hommes | Femmes |
| Cadres supérieurs | 4 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| | 3 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| | 2 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Cadres intermédiaires et autres cadres | 4 | 31 | 10 | 21 | 2 | 1 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| | 3 | 22 | 10 | 12 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 1 |
| | 2 | 41 | 25 | 16 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| | 1 | 46 | 12 | 34 | 1 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 1 |
| Professionnels | 4 | 22 | 15 | 7 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 1 | 0 |
| | 3 | 36 | 18 | 18 | 1 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 2 | 2 | 0 |
| | 2 | 991 | 563 | 428 | 4 | 2 | 2 | 4 | 2 | 2 | 14 | 4 | 10 |
| | 1 | 601 | 302 | 299 | 12 | 6 | 6 | 3 | 3 | 0 | 12 | 8 | 4 |
| Semi-professionnels et techniciens | 4 | 30 | 19 | 11 | 0 | 0 | 0 | 1 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| | 3 | 19 | 10 | 9 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| | 2 | 72 | 28 | 44 | 3 | 2 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| | 1 | 701 | 342 | 359 | 14 | 8 | 6 | 8 | 7 | 1 | 22 | 11 | 11 |
| Surveillants | 4 | 12 | 8 | 4 | 1 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 1 | 0 |
| | 3 | 3 | 1 | 2 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| | 2 | 5 | 3 | 2 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| | 1 | 4 | 2 | 2 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 |
| Contremaîtres | 4 | 5 | 5 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| | 3 | 4 | 4 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| | 2 | 5 | 5 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| | 1 | 5 | 5 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |

## Tableau 5.3 (suite)

### MEMBRES DES GROUPES DÉSIGNÉS QUI OCCUPENT UN EMPLOI **TEMPORAIRE** SELON LE SEXE, LA CATÉGORIE PROFESSIONNELLE ET LE QUART SALARIAL

| | | Tous les salariés | | | Autochtones | | | Personnes handicapées | | | Membres des minorités visibles | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| **Catégorie professionnelle** | **Quart** | **Total** | Hommes | Femmes | **Total** | Hommes | Femmes | **Total** | Hommes | Femmes | **Total** | Hommes | Femmes |
| **Employés de bureau** | 4 | **75** | 23 | 52 | **2** | 0 | 2 | **1** | 1 | 0 | **2** | 0 | 2 |
| | 3 | **212** | 35 | 177 | **1** | 0 | 1 | **4** | 2 | 2 | **4** | 1 | 3 |
| | 2 | **339** | 89 | 250 | **6** | 0 | 6 | **6** | 3 | 3 | **21** | 6 | 15 |
| | 1 | **977** | 136 | 841 | **6** | 2 | 4 | **7** | 3 | 4 | **146** | 22 | 124 |
| **Employés du secteur de la vente** | 4 | **9** | 5 | 4 | **2** | 1 | 1 | **0** | 0 | 0 | **0** | 0 | 0 |
| | 3 | **16** | 6 | 10 | **4** | 1 | 3 | **0** | 0 | 0 | **0** | 0 | 0 |
| | 2 | **30** | 15 | 15 | **3** | 1 | 2 | **0** | 0 | 0 | **1** | 1 | 0 |
| | 1 | **12** | 8 | 4 | **6** | 4 | 2 | **0** | 0 | 0 | **0** | 0 | 0 |
| **Employés du secteur des services** | 4 | **7** | 5 | 2 | **1** | 0 | 1 | **0** | 0 | 0 | **0** | 0 | 0 |
| | 3 | **23** | 10 | 13 | **1** | 0 | 1 | **0** | 0 | 0 | **1** | 1 | 0 |
| | 2 | **4** | 3 | 1 | **0** | 0 | 0 | **1** | 1 | 0 | **0** | 0 | 0 |
| | 1 | **40** | 13 | 27 | **3** | 0 | 3 | **0** | 0 | 0 | **1** | 0 | 1 |
| **Travailleurs qualifiés et artisans** | 4 | **51** | 43 | 8 | **3** | 2 | 1 | **1** | 1 | 0 | **0** | 0 | 0 |
| | 3 | **25** | 19 | 6 | **0** | 0 | 0 | **1** | 1 | 0 | **0** | 0 | 0 |
| | 2 | **6** | 4 | 2 | **0** | 0 | 0 | **0** | 0 | 0 | **0** | 0 | 0 |
| | 1 | **28** | 23 | 5 | **0** | 0 | 0 | **1** | 1 | 0 | **0** | 0 | 0 |
| **Travailleurs manuels spécialisés** | 4 | **46** | 45 | 1 | **2** | 2 | 0 | **1** | 1 | 0 | **1** | 1 | 0 |
| | 3 | **64** | 63 | 1 | **0** | 0 | 0 | **0** | 0 | 0 | **0** | 0 | 0 |
| | 2 | **145** | 133 | 12 | **2** | 2 | 0 | **1** | 1 | 0 | **5** | 5 | 0 |
| | 1 | **226** | 216 | 10 | **7** | 6 | 1 | **0** | 0 | 0 | **6** | 4 | 2 |
| **Autres travailleurs manuels** | 4 | **69** | 64 | 5 | **16** | 12 | 4 | **1** | 1 | 0 | **3** | 3 | 0 |
| | 3 | **93** | 86 | 7 | **11** | 4 | 7 | **3** | 3 | 0 | **2** | 2 | 0 |
| | 2 | **220** | 210 | 10 | **7** | 4 | 3 | **0** | 0 | 0 | **2** | 2 | 0 |
| | 1 | **1 479** | 1 310 | 169 | **66** | 45 | 21 | **12** | 9 | 3 | **0** | 0 | 0 |
| **Nombre total des salariés** | | **6 851** | **3 951** | **2 900** | **187** | **106** | **81** | **57** | **41** | **16** | **249** | **75** | **174** |

## Tableau 6.1

### MEMBRES DES GROUPES DÉSIGNÉS QUI OCCUPENT UN EMPLOI **PERMANENT À TEMPS PLEIN** SELON LE SEXE ET L'ÉCHELLE DE RÉMUNÉRATION

| | Tous les salariés | | | Autochtones | | | Personnes handicapées | | | Membres des minorités visibles | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| **Échelle de rémunération** | **Total** | Hommes | Femmes | **Total** | Hommes | Femmes | **Total** | Hommes | Femmes | **Total** | Hommes | Femmes |
| **Moins de 18 000 $** | **4 085** | 3 317 | 768 | **104** | 69 | 35 | **41** | 29 | 12 | **80** | 63 | 17 |
| **18 000 $ – 14 999 $** | **4 548** | 2 385 | 2 163 | **102** | 58 | 44 | **53** | 32 | 21 | **173** | 84 | 89 |
| **15 000 $ – 17 499 $** | **8 762** | 2 912 | 5 850 | **157** | 66 | 91 | **196** | 53 | 143 | **595** | 233 | 362 |
| **17 500 $ – 19 999 $** | **25 654** | 5 989 | 19 665 | **307** | 78 | 229 | **826** | 158 | 668 | **2 586** | 762 | 1 824 |
| **20 000 $ – 22 499 $** | **37 227** | 8 333 | 28 894 | **394** | 98 | 296 | **1 224** | 204 | 1 020 | **4 538** | 1 108 | 3 430 |
| **22 500 $ – 24 999 $** | **36 049** | 9 458 | 26 591 | **316** | 93 | 223 | **1 151** | 239 | 912 | **4 431** | 1 076 | 3 355 |
| **25 000 $ – 27 499 $** | **40 434** | 13 614 | 26 820 | **408** | 178 | 230 | **1 065** | 335 | 730 | **4 067** | 1 045 | 3 022 |
| **27 500 $ – 29 999 $** | **75 963** | 43 649 | 32 314 | **628** | 385 | 243 | **1 735** | 988 | 747 | **4 830** | 1 936 | 2 894 |
| **30 000 $ – 34 999 $** | **93 331** | 58 065 | 35 266 | **801** | 584 | 217 | **2 180** | 1 402 | 778 | **5 511** | 2 632 | 2 879 |
| **35 000 $ – 39 999 $** | **64 771** | 47 863 | 16 908 | **476** | 376 | 100 | **1 452** | 1 078 | 374 | **3 622** | 2 328 | 1 294 |
| **40 000 $ – 49 999 $** | **83 930** | 69 229 | 14 701 | **583** | 516 | 67 | **1 771** | 1 425 | 346 | **4 617** | 3 420 | 1 197 |
| **50 000 $ – 69 999 $** | **57 043** | 47 638 | 9 405 | **244** | 220 | 24 | **1 353** | 1 173 | 180 | **3 363** | 2 603 | 760 |
| **70 000 $ et plus** | **18 483** | 17 105 | 1 378 | **42** | 40 | 2 | **401** | 378 | 23 | **667** | 590 | 77 |
| **Nombre total des salariés** | **550 280** | **329 557** | **220 723** | **4 562** | **2 761** | **1 801** | **13 448** | **7 494** | **5 954** | **39 080** | **17 880** | **21 200** |

## Tableau 6.2

### MEMBRES DES GROUPES DÉSIGNÉS QUI OCCUPENT UN EMPLOI **PERMANENT À TEMPS PARTIEL** SELON LE SEXE ET L'ÉCHELLE DE RÉMUNÉRATION

| | Tous les salariés | | | Autochtones | | | Personnes handicapées | | | Membres des minorités visibles | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| **Échelle de rémunération** | **Total** | Hommes | Femmes | **Total** | Hommes | Femmes | **Total** | Hommes | Femmes | **Total** | Hommes | Femmes |
| [illegible] | **2 165** | 1 026 | 1 139 | **13** | 7 | 6 | **32** | 9 | 23 | **125** | 52 | 73 |
| [illegible] | **3 910** | 1 205 | 2 705 | **37** | 24 | 13 | **77** | 15 | 62 | **299** | 97 | 202 |
| [illegible] | **5 336** | 1 587 | 3 749 | **30** | 14 | 16 | **96** | 20 | 76 | **348** | 116 | 232 |
| [illegible] | **9 147** | 2 587 | 6 560 | **66** | 19 | 47 | **185** | 36 | 149 | **676** | 273 | 403 |
| [illegible] | **10 543** | 2 544 | 7 999 | **86** | 36 | 50 | **236** | 37 | 199 | **910** | 391 | 519 |
| [illegible] | **7 967** | 1 844 | 6 123 | **66** | 18 | 48 | **176** | 27 | 149 | **655** | 237 | 418 |
| [illegible] | **6 491** | 1 518 | 4 973 | **56** | 10 | 46 | **199** | 27 | 172 | **529** | 145 | 384 |
| [illegible] | **6 962** | 1 646 | 5 316 | **91** | 24 | 67 | **236** | 23 | 213 | **624** | 165 | 459 |
| [illegible] | **7 868** | 2 293 | 5 575 | **89** | 14 | 75 | **213** | 31 | 182 | **663** | 192 | 471 |
| [illegible] | **12 563** | 4 924 | 7 639 | **108** | 37 | 71 | **143** | 57 | 86 | **564** | 232 | 332 |
| [illegible] | **1 353** | 681 | 672 | **6** | 3 | 3 | **25** | 11 | 14 | **45** | 27 | 18 |
| [illegible] | **120** | 39 | 81 | **0** | 0 | 0 | **1** | 1 | 0 | **5** | 1 | 4 |
| [illegible] et plus | **56** | 23 | 33 | **0** | 0 | 0 | **1** | 0 | 1 | **2** | 0 | 2 |
| **Nombre total des salariés** | **74 481** | **21 917** | **52 564** | **648** | **206** | **442** | **1 620** | **294** | **1 326** | **5 445** | **1 928** | **3 517** |

## Tableau 6.3

### MEMBRES DES GROUPES DÉSIGNÉS QUI OCCUPENT UN EMPLOI **TEMPORAIRE** SELON LE SEXE ET L'ÉCHELLE DE RÉMUNÉRATION

| | Tous les salariés | | | Autochtones | | | Personnes handicapées | | | Membres des minorités visibles | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| **Échelle de rémunération** | **Total** | Hommes | Femmes | **Total** | Hommes | Femmes | **Total** | Hommes | Femmes | **Total** | Hommes | Femmes |
| **Moins de 2 500 $** | **1 683** | 1 104 | 579 | **24** | 7 | 17 | **16** | 9 | 7 | **66** | 12 | 54 |
| **2 500 $ – 4 999 $** | **576** | 264 | 312 | **14** | 4 | 10 | **1** | 1 | 0 | **63** | 11 | 52 |
| **5 000 $ – 7 499 $** | **267** | 168 | 99 | **7** | 3 | 4 | **1** | 1 | 0 | **15** | 1 | 14 |
| **7 500 $ – 9 999 $** | **202** | 131 | 71 | **10** | 6 | 4 | **0** | 0 | 0 | **7** | 1 | 6 |
| **10 000 $ – 12 499 $** | **161** | 113 | 48 | **4** | 3 | 1 | **1** | 0 | 1 | **5** | 1 | 4 |
| **12 500 $ – 14 999 $** | **142** | 111 | 31 | **4** | 4 | 0 | **1** | 1 | 0 | **5** | 1 | 4 |
| **15 000 $ – 17 499 $** | **145** | 111 | 34 | **4** | 4 | 0 | **2** | 2 | 0 | **3** | 2 | 1 |
| **17 500 $ – 19 999 $** | **156** | 95 | 61 | **3** | 3 | 0 | **4** | 3 | 1 | **9** | 6 | 3 |
| **20 000 $ – 24 999 $** | **639** | 312 | 327 | **23** | 7 | 16 | **8** | 5 | 3 | **21** | 12 | 9 |
| **25 000 $ – 29 999 $** | **708** | 359 | 349 | **66** | 49 | 17 | **10** | 8 | 2 | **21** | 11 | 10 |
| **30 000 $ – 39 999 $** | **828** | 432 | 396 | **22** | 13 | 9 | **9** | 9 | 0 | **15** | 9 | 6 |
| **40 000 $ – 49 999 $** | **741** | 386 | 355 | **4** | 3 | 1 | **2** | 1 | 1 | **11** | 3 | 8 |
| **50 000 $ et plus** | **603** | 360 | 243 | **2** | 1 | 1 | **2** | 1 | 1 | **8** | 5 | 3 |
| **Nombre total des salariés** | **6 851** | **3 946** | **2 905** | **187** | **107** | **80** | **57** | **41** | **16** | **249** | **75** | **174** |

## Tableau 6.4

### MEMBRES DES GROUPES DÉSIGNÉS QUI OCCUPENT UN EMPLOI PERMANENT À TEMPS PLEIN DANS LE **SECTEUR BANCAIRE** SELON LE SEXE ET L'ÉCHELLE DE RÉMUNÉRATION

| | Tous les salariés | | | Autochtones | | | Personnes handicapées | | | Membres des minorités visibles | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| **Échelle de rémunération** | **Total** | Hommes | Femmes | **Total** | Hommes | Femmes | **Total** | Hommes | Femmes | **Total** | Hommes | Femmes |
| [redacted] | **10** | 1 | 9 | **0** | 0 | 0 | **0** | 0 | 0 | **0** | 0 | 0 |
| [redacted] | **29** | 6 | 23 | **0** | 0 | 0 | **0** | 0 | 0 | **2** | 2 | 0 |
| [redacted] | **2 430** | 260 | 2 170 | **59** | 11 | 48 | **111** | 15 | 96 | **176** | 42 | 134 |
| [redacted] | **16 216** | 1 649 | 14 567 | **180** | 24 | 156 | **700** | 88 | 612 | **1 888** | 454 | 1 434 |
| [redacted] | **24 596** | 2 234 | 22 362 | **237** | 22 | 215 | **1 029** | 110 | 919 | **3 667** | 696 | 2 971 |
| [redacted] | **19 185** | 2 016 | 17 169 | **145** | 16 | 129 | **859** | 88 | 771 | **3 386** | 628 | 2 758 |
| [redacted] | **14 753** | 2 049 | 12 704 | **115** | 18 | 97 | **626** | 94 | 532 | **2 627** | 467 | 2 160 |
| [redacted] | **11 541** | 1 897 | 9 644 | **66** | 14 | 52 | **478** | 88 | 390 | **1 756** | 376 | 1 380 |
| [redacted] | **15 590** | 3 394 | 12 196 | **71** | 16 | 55 | **575** | 130 | 445 | **2 213** | 603 | 1 610 |
| [redacted] | **10 318** | 3 735 | 6 583 | **54** | 13 | 41 | **399** | 171 | 228 | **1 339** | 532 | 807 |
| [redacted] | **14 073** | 7 876 | 6 197 | **49** | 22 | 27 | **610** | 351 | 259 | **1 883** | 1 041 | 842 |
| [redacted] | **13 944** | 10 839 | 3 105 | **32** | 25 | 7 | **683** | 569 | 114 | **1 349** | 958 | 391 |
| [redacted] | **6 007** | 5 415 | 592 | **8** | 6 | 2 | **236** | 221 | 15 | **334** | 281 | 53 |
| **Nombre total des salariés** | **148 692** | **41 371** | **107 321** | **1 016** | **187** | **829** | **6 306** | **1 925** | **4 381** | **20 620** | **6 080** | **14 540** |

## Tableau 6.5

### MEMBRES DES GROUPES DÉSIGNÉS QUI OCCUPENT UN EMPLOI PERMANENT À TEMPS PLEIN DANS LE **SECTEUR DES TRANSPORTS** SELON LE SEXE ET L'ÉCHELLE DE RÉMUNÉRATION

| | Tous les salariés | | | Autochtones | | | Personnes handicapées | | | Membres des minorités visibles | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| **Échelle de rémunération** | **Total** | Hommes | Femmes | **Total** | Hommes | Femmes | **Total** | Hommes | Femmes | **Total** | Hommes | Femmes |
| **Moins de 10 000 $** | **3 831** | 3 168 | 663 | **92** | 63 | 29 | **39** | 28 | 11 | **72** | 58 | 14 |
| **10 000 $ – 14 999 $** | **3 163** | 1 924 | 1 239 | **73** | 51 | 22 | **40** | 27 | 13 | **100** | 59 | 41 |
| **15 000 $ – 17 499 $** | **3 435** | 1 768 | 1 667 | **58** | 37 | 21 | **41** | 21 | 20 | **174** | 93 | 81 |
| **17 500 $ – 19 999 $** | **4 784** | 2 692 | 2 092 | **68** | 39 | 29 | **52** | 32 | 20 | **301** | 145 | 156 |
| **20 000 $ – 22 499 $** | **6 093** | 3 807 | 2 286 | **71** | 50 | 21 | **81** | 54 | 27 | **351** | 196 | 155 |
| **22 500 $ – 24 999 $** | **6 833** | 4 349 | 2 484 | **66** | 46 | 20 | **106** | 73 | 33 | **428** | 232 | 196 |
| **25 000 $ – 27 499 $** | **10 602** | 7 480 | 3 122 | **134** | 109 | 25 | **182** | 141 | 41 | **545** | 346 | 199 |
| **27 500 $ – 29 999 $** | **16 892** | 13 846 | 3 046 | **181** | 164 | 17 | **327** | 283 | 44 | **652** | 475 | 177 |
| **30 000 $ – 34 999 $** | **41 457** | 34 626 | 6 831 | **395** | 353 | 42 | **886** | 788 | 98 | **1 552** | 1 221 | 331 |
| **35 000 $ – 39 999 $** | **28 166** | 22 935 | 5 231 | **195** | 175 | 20 | **530** | 450 | 80 | **1 224** | 983 | 241 |
| **40 000 $ – 49 999 $** | **28 866** | 26 426 | 2 440 | **242** | 233 | 9 | **508** | 482 | 26 | **1 070** | 985 | 85 |
| **50 000 $ – 69 999 $** | **16 474** | 15 783 | 691 | **108** | 106 | 2 | **282** | 276 | 6 | **434** | 388 | 46 |
| **70 000 $ et plus** | **6 402** | 6 281 | 121 | **21** | 21 | 0 | **71** | 71 | 0 | **119** | 112 | 7 |
| **Nombre total des salariés** | **176 998** | **145 085** | **31 913** | **1 704** | **1 447** | **257** | **3 145** | **2 726** | **419** | **7 022** | **5 293** | **1 729** |

## Tableau 6.6

### MEMBRES DES GROUPES DÉSIGNÉS QUI OCCUPENT UN EMPLOI PERMANENT À TEMPS PLEIN DANS LE **SECTEUR DES COMMUNICATIONS** SELON LE SEXE ET L'ÉCHELLE DE RÉMUNÉRATION

| | Tous les salariés | | | Autochtones | | | Personnes handicapées | | | Membres des minorités visibles | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| **Échelle de rémunération** | **Total** | Hommes | Femmes | **Total** | Hommes | Femmes | **Total** | Hommes | Femmes | **Total** | Hommes | Femmes |
| [illegible] | **61** | 24 | 37 | **0** | 0 | 0 | **0** | 0 | 0 | **3** | 3 | 0 |
| [illegible] | **807** | 230 | 577 | **7** | 3 | 4 | **4** | 0 | 4 | **42** | 12 | 30 |
| [illegible] | **2 086** | 566 | 1 520 | **16** | 3 | 13 | **31** | 14 | 17 | **200** | 73 | 127 |
| [illegible] | **3 348** | 1 011 | 2 337 | **41** | 8 | 33 | **47** | 23 | 24 | **273** | 95 | 178 |
| [illegible] | **4 969** | 1 483 | 3 486 | **56** | 13 | 43 | **86** | 26 | 60 | **381** | 125 | 256 |
| [illegible] | **7 582** | 1 966 | 5 616 | **59** | 16 | 43 | **121** | 43 | 78 | **506** | 160 | 346 |
| [illegible] | **12 405** | 2 667 | 9 738 | **115** | 28 | 87 | **189** | 59 | 130 | **790** | 201 | 589 |
| [illegible] | **43 996** | 25 621 | 18 375 | **322** | 160 | 162 | **760** | 473 | 287 | **2 310** | 1 036 | 1 274 |
| [illegible] | **28 520** | 13 753 | 14 767 | **209** | 108 | 101 | **419** | 211 | 208 | **1 555** | 690 | 865 |
| [illegible] | **19 896** | 15 796 | 4 100 | **134** | 105 | 29 | **326** | 282 | 44 | **855** | 657 | 198 |
| [illegible] | **33 445** | 28 465 | 4 980 | **185** | 159 | 26 | **508** | 458 | 50 | **1 443** | 1 214 | 229 |
| [illegible] | **21 333** | 16 249 | 5 084 | **69** | 57 | 12 | **287** | 233 | 54 | **1 263** | 965 | 298 |
| [illegible] | **4 538** | 3 965 | 573 | **9** | 9 | 0 | **60** | 53 | 7 | **159** | 144 | 15 |
| **Nombre total des salariés** | **182 986** | **111 796** | **71 190** | **1 222** | **669** | **553** | **2 838** | **1 875** | **963** | **9 780** | **5 375** | **4 405** |

## Tableau 6.7

### MEMBRES DES GROUPES DÉSIGNÉS QUI OCCUPENT UN EMPLOI PERMANENT À TEMPS PLEIN DANS LES **AUTRES SECTEURS** SELON LE SEXE ET L'ÉCHELLE DE RÉMUNÉRATION

| | Tous les salariés | | | Autochtones | | | Personnes handicapées | | | Membres des minorités visibles | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| **Échelle de rémunération** | **Total** | Hommes | Femmes | **Total** | Hommes | Femmes | **Total** | Hommes | Femmes | **Total** | Hommes | Femmes |
| **Moins de 18 000 $** | **183** | 124 | 59 | **12** | 6 | 6 | **2** | 1 | 1 | **5** | 2 | 3 |
| **18 000 $ – 14 999 $** | **549** | 225 | 324 | **22** | 4 | 18 | **9** | 5 | 4 | **29** | 11 | 18 |
| **15 000 $ – 17 499 $** | **811** | 318 | 493 | **24** | 15 | 9 | **13** | 3 | 10 | **45** | 25 | 20 |
| **17 500 $ – 19 999 $** | **1 306** | 637 | 669 | **18** | 7 | 11 | **27** | 15 | 12 | **124** | 68 | 56 |
| **20 000 $ – 22 499 $** | **1 569** | 809 | 760 | **30** | 13 | 17 | **28** | 14 | 14 | **139** | 91 | 48 |
| **22 500 $ – 24 999 $** | **2 449** | 1 127 | 1 322 | **46** | 15 | 31 | **65** | 35 | 30 | **111** | 56 | 55 |
| **25 000 $ – 27 499 $** | **2 674** | 1 418 | 1 256 | **44** | 23 | 21 | **68** | 41 | 27 | **105** | 31 | 74 |
| **27 500 $ – 29 999 $** | **3 534** | 2 285 | 1 249 | **59** | 47 | 12 | **170** | 144 | 26 | **112** | 49 | 63 |
| **30 000 $ – 34 999 $** | **7 764** | 6 292 | 1 472 | **126** | 107 | 19 | **300** | 273 | 27 | **191** | 118 | 73 |
| **35 000 $ – 39 999 $** | **6 391** | 5 397 | 994 | **93** | 83 | 10 | **197** | 175 | 22 | **204** | 156 | 48 |
| **40 000 $ – 49 999 $** | **7 546** | 6 462 | 1 084 | **107** | 102 | 5 | **145** | 134 | 11 | **221** | 180 | 41 |
| **50 000 $ – 69 999 $** | **5 292** | 4 767 | 525 | **35** | 32 | 3 | **101** | 95 | 6 | **317** | 292 | 25 |
| **70 000 $ et plus** | **1 536** | 1 444 | 92 | **4** | 4 | 0 | **34** | 33 | 1 | **55** | 53 | 2 |
| **Nombre total des salariés** | **41 604** | **31 305** | **10 299** | **620** | **458** | **162** | **1 159** | **968** | **191** | **1 658** | **1 132** | **526** |

## Tableau 7.1

### MEMBRES DES GROUPES DÉSIGNÉS RECRUTÉS POUR OCCUPER UN EMPLOI **PERMANENT À TEMPS PLEIN** SELON LE SEXE ET LA CATÉGORIE PROFESSIONNELLE

| | Tous les salariés | | | Autochtones | | | Personnes handicapées | | | Membres des minorités visibles | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| **Catégorie professionnelle** | **Total** | Hommes | Femmes | **Total** | Hommes | Femmes | **Total** | Hommes | Femmes | **Total** | Hommes | Femmes |
| **Cadres supérieurs** | **319** | 287 | 32 | **0** | 0 | 0 | **1** | 1 | 0 | **16** | 16 | 0 |
| **Cadres intermédiaires et autres cadres** | **3 717** | 2 409 | 1 308 | **14** | 7 | 7 | **68** | 46 | 22 | **378** | 243 | 135 |
| **Professionnels** | **3 726** | 2 502 | 1 224 | **33** | 14 | 19 | **69** | 50 | 19 | **655** | 457 | 198 |
| **Semi-professionnels et techniciens** | **2 902** | 2 156 | 744 | **26** | 18 | 8 | **23** | 17 | 6 | **194** | 137 | 57 |
| **Surveillants** | **841** | 413 | 429 | **5** | 1 | 4 | **9** | 2 | 7 | **83** | 35 | 48 |
| **Contremaîtres** | **410** | 372 | 38 | **6** | 6 | 0 | **3** | 3 | 0 | **4** | 4 | 0 |
| **Employés de bureau** | **18 461** | 4 005 | 14 456 | **261** | 52 | 209 | **352** | 104 | 248 | **2 977** | 840 | 2 137 |
| **Employés du secteur de la vente** | **1 938** | 1 138 | 800 | **20** | 9 | 11 | **16** | 8 | 8 | **91** | 46 | 45 |
| **Employés du secteur des services** | **1 942** | 843 | 1 099 | **13** | 8 | 5 | **8** | 5 | 3 | **114** | 59 | 55 |
| **Travailleurs qualifiés et artisans** | **2 790** | 2 677 | 113 | **27** | 25 | 2 | **26** | 25 | 1 | **217** | 209 | 8 |
| **Travailleurs manuels spécialisés** | **7 944** | 7 402 | 542 | **131** | 113 | 18 | **40** | 39 | 1 | **287** | 276 | 11 |
| **Autres travailleurs manuels** | **4 544** | 4 188 | 356 | **176** | 153 | 23 | **42** | 39 | 3 | **369** | 336 | 33 |
| **Nombre total des salariés** | **49 534** | **28 392** | **21 141** | **712** | **406** | **306** | **657** | **339** | **318** | **5 385** | **2 658** | **2 727** |

## Tableau 7.2

### MEMBRES DES GROUPES DÉSIGNÉS RECRUTÉS POUR OCCUPER UN EMPLOI **PERMANENT À TEMPS PARTIEL** SELON LE SEXE ET LA CATÉGORIE PROFESSIONNELLE

| | Tous les salariés | | | Autochtones | | | Personnes handicapées | | | Membres des minorités visibles | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| **Catégorie professionnelle** | **Total** | Hommes | Femmes | **Total** | Hommes | Femmes | **Total** | Hommes | Femmes | **Total** | Hommes | Femmes |
| **Cadres supérieurs** | **0** | 0 | 0 | **0** | 0 | 0 | **0** | 0 | 0 | **0** | 0 | 0 |
| **Cadres intermédiaires et autres cadres** | **124** | 38 | 86 | **2** | 1 | 1 | **2** | 1 | 1 | **10** | 6 | 4 |
| **Professionnels** | **93** | 26 | 67 | **0** | 0 | 0 | **2** | 0 | 2 | **4** | 2 | 2 |
| **Semi-professionnels et techniciens** | **703** | 465 | 238 | **4** | 4 | 0 | **4** | 3 | 1 | **10** | 8 | 2 |
| **Surveillants** | **67** | 21 | 46 | **2** | 0 | 2 | **1** | 0 | 1 | **7** | 2 | 5 |
| **Contremaîtres** | **24** | 21 | 3 | **0** | 0 | 0 | **0** | 0 | 0 | **2** | 2 | 0 |
| **Employés de bureau** | **15 970** | 3 134 | 12 836 | **154** | 30 | 124 | **378** | 71 | 307 | **1 807** | 548 | 1 259 |
| **Employés du secteur de la vente** | **396** | 105 | 291 | **7** | 2 | 5 | **4** | 1 | 3 | **31** | 14 | 17 |
| **Employés du secteur des services** | **734** | 456 | 278 | **3** | 1 | 2 | **4** | 1 | 3 | **51** | 30 | 21 |
| **Travailleurs qualifiés et artisans** | **775** | 707 | 68 | **18** | 18 | 0 | **13** | 12 | 1 | **47** | 44 | 3 |
| **Travailleurs manuels spécialisés** | **2 368** | 2 126 | 242 | **15** | 13 | 2 | **12** | 12 | 0 | **93** | 84 | 9 |
| **Autres travailleurs manuels** | **5 692** | 5 446 | 246 | **86** | 81 | 5 | **24** | 22 | 2 | **745** | 733 | 12 |
| **Nombre total des salariés** | **26 946** | **12 545** | **14 401** | **291** | **150** | **141** | **444** | **123** | **321** | **2 807** | **1 473** | **1 334** |

## Tableau 7.3

### MEMBRES DES GROUPES DÉSIGNÉS RECRUTÉS POUR OCCUPER UN EMPLOI **TEMPORAIRE** SELON LE SEXE ET LA CATÉGORIE PROFESSIONNELLE

| | Tous les salariés | | | Autochtones | | | Personnes handicapées | | | Membres des minorités visibles | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| **Catégorie professionnelle** | **Total** | Hommes | Femmes | **Total** | Hommes | Femmes | **Total** | Hommes | Femmes | **Total** | Hommes | Femmes |
| **Cadres supérieurs** | **0** | 0 | 0 | **0** | 0 | 0 | **0** | 0 | 0 | **0** | 0 | 0 |
| **Cadres intermédiaires et autres cadres** | **72** | 28 | 44 | **2** | 1 | 1 | **0** | 0 | 0 | **2** | 0 | 2 |
| **Professionnels** | **548** | 274 | 274 | **4** | 2 | 2 | **2** | 1 | 1 | **15** | 9 | 6 |
| **Semi-professionnels et techniciens** | **406** | 196 | 210 | **9** | 6 | 3 | **4** | 4 | 0 | **11** | 6 | 5 |
| **Surveillants** | **11** | 6 | 5 | **0** | 0 | 0 | **1** | 0 | 1 | **0** | 0 | 0 |
| **Contremaîtres** | **10** | 10 | 0 | **0** | 0 | 0 | **0** | 0 | 0 | **0** | 0 | 0 |
| **Employés de bureau** | **663** | 136 | 527 | **12** | 1 | 11 | **8** | 4 | 4 | **67** | 12 | 55 |
| **Employés du secteur de la vente** | **57** | 24 | 33 | **19** | 10 | 9 | **0** | 0 | 0 | **2** | 2 | 0 |
| **Employés du secteur des services** | **65** | 24 | 41 | **2** | 0 | 2 | **1** | 1 | 0 | **2** | 1 | 1 |
| **Travailleurs qualifiés et artisans** | **24** | 21 | 3 | **2** | 1 | 1 | **2** | 2 | 0 | **0** | 0 | 0 |
| **Travailleurs manuels spécialisés** | **221** | 208 | 13 | **5** | 4 | 1 | **1** | 1 | 0 | **6** | 4 | 2 |
| **Autres travailleurs manuels** | **1 233** | 1 076 | 157 | **55** | 32 | 23 | **6** | 3 | 3 | **1** | 1 | 0 |
| **Nombre total des salariés** | **3 310** | **2 003** | **1 307** | **110** | **57** | **53** | **25** | **16** | **9** | **106** | **35** | **71** |

## Tableau 7.4

### MEMBRES DES GROUPES DÉSIGNÉS RECRUTÉS POUR OCCUPER UN EMPLOI PERMANENT À TEMPS PLEIN DANS LE **SECTEUR BANCAIRE** SELON LE SEXE ET LA CATÉGORIE PROFESSIONNELLE

| | Tous les salariés | | | Autochtones | | | Personnes handicapées | | | Membres des minorités visibles | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| **Catégorie professionnelle** | **Total** | Hommes | Femmes | **Total** | Hommes | Femmes | **Total** | Hommes | Femmes | **Total** | Hommes | Femmes |
| **Cadres supérieurs** | **74** | 65 | 9 | **0** | 0 | 0 | **0** | 0 | 0 | **10** | 10 | 0 |
| **Cadres intermédiaires et autres cadres** | **2 081** | 1 262 | 819 | **9** | 4 | 5 | **47** | 31 | 16 | **314** | 196 | 118 |
| **Professionnels** | **1 676** | 1 050 | 626 | **12** | 5 | 7 | **48** | 34 | 14 | **361** | 240 | 121 |
| **Semi-professionnels et techniciens** | **191** | 117 | 74 | **1** | 0 | 1 | **8** | 5 | 3 | **46** | 27 | 19 |
| **Surveillants** | **316** | 128 | 188 | **4** | 0 | 4 | **7** | 1 | 6 | **61** | 25 | 36 |
| **Contremaîtres** | **7** | 7 | 0 | **0** | 0 | 0 | **0** | 0 | 0 | **1** | 1 | 0 |
| **Employés de bureau** | **9 147** | 2 022 | 7 125 | **116** | 21 | 95 | **253** | 71 | 182 | **2 087** | 594 | 1 493 |
| **Employés du secteur de la vente** | **64** | 34 | 30 | **0** | 0 | 0 | **1** | 0 | 1 | **8** | 4 | 4 |
| **Employés du secteur des services** | **52** | 43 | 9 | **1** | 1 | 0 | **1** | 1 | 0 | **5** | 5 | 0 |
| **Travailleurs qualifiés et artisans** | **26** | 25 | 1 | **0** | 0 | 0 | **0** | 0 | 0 | **4** | 4 | 0 |
| **Travailleurs manuels spécialisés** | **5** | 5 | 0 | **0** | 0 | 0 | **1** | 1 | 0 | **0** | 0 | 0 |
| **Autres travailleurs manuels** | **12** | 9 | 3 | **0** | 0 | 0 | **2** | 1 | 1 | **1** | 0 | 1 |
| Nombre total des salariés | **13 651** | **4 767** | **8 884** | **143** | **31** | **112** | **368** | **145** | **223** | **2 898** | **1 106** | **1 792** |

## Tableau 7.5

### MEMBRES DES GROUPES DÉSIGNÉS RECRUTÉS POUR OCCUPER UN EMPLOI PERMANENT À TEMPS PLEIN DANS LE **SECTEUR DES TRANSPORTS** SELON LE SEXE ET LA CATÉGORIE PROFESSIONNELLE

| | Tous les salariés | | | Autochtones | | | Personnes handicapées | | | Membres des minorités visibles | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| **Catégorie professionnelle** | **Total** | Hommes | Femmes | **Total** | Hommes | Femmes | **Total** | Hommes | Femmes | **Total** | Hommes | Femmes |
| [illegible] | **95** | 91 | 4 | **0** | 0 | 0 | **0** | 0 | 0 | **3** | 3 | 0 |
| [illegible] | **539** | 422 | 117 | **0** | 0 | 0 | **8** | 7 | 1 | **14** | 8 | 6 |
| [illegible] | **538** | 377 | 161 | **6** | 2 | 4 | **5** | 4 | 1 | **79** | 49 | 30 |
| [illegible] | **826** | 719 | 107 | **5** | 4 | 1 | **3** | 2 | 1 | **43** | 33 | 10 |
| [illegible] | **273** | 163 | 111 | **1** | 1 | 0 | **1** | 1 | 0 | **2** | 1 | 1 |
| [illegible] | **231** | 208 | 23 | **3** | 3 | 0 | **1** | 1 | 0 | **3** | 3 | 0 |
| [illegible] | **3 509** | 890 | 2 619 | **58** | 14 | 44 | **41** | 15 | 26 | **274** | 72 | 202 |
| [illegible] | **631** | 341 | 290 | **14** | 7 | 7 | **3** | 1 | 2 | **26** | 9 | 17 |
| [illegible] | **1 198** | 368 | 830 | **9** | 5 | 4 | **7** | 4 | 3 | **56** | 19 | 37 |
| [illegible] | **1 864** | 1 807 | 57 | **19** | 17 | 2 | **16** | 15 | 1 | **166** | 161 | 5 |
| [illegible] | **6 692** | 6 305 | 387 | **102** | 87 | 15 | **31** | 30 | 1 | **179** | 169 | 10 |
| [illegible] | **3 131** | 2 952 | 179 | **115** | 102 | 13 | **27** | 26 | 1 | **197** | 182 | 15 |
| **Nombre total des salariés** | **19 527** | **14 643** | **4 885** | **332** | **242** | **90** | **143** | **106** | **37** | **1 042** | **709** | **333** |

## Tableau 7.6

### MEMBRES DES GROUPES DÉSIGNÉS RECRUTÉS POUR OCCUPER UN EMPLOI PERMANENT À TEMPS PLEIN DANS LE **SECTEUR DES COMMUNICATIONS** SELON LE SEXE ET LA CATÉGORIE PROFESSIONNELLE

| | Tous les salariés | | | Autochtones | | | Personnes handicapées | | | Membres des minorités visibles | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| **Catégorie professionnelle** | **Total** | Hommes | Femmes | **Total** | Hommes | Femmes | **Total** | Hommes | Femmes | **Total** | Hommes | Femmes |
| **Cadres supérieurs** | **110** | 97 | 13 | **0** | 0 | 0 | **0** | 0 | 0 | **3** | 3 | 0 |
| **Cadres intermédiaires et autres cadres** | **784** | 513 | 271 | **3** | 1 | 2 | **7** | 5 | 2 | **40** | 30 | 10 |
| **Professionnels** | **845** | 582 | 263 | **10** | 4 | 6 | **6** | 3 | 3 | **137** | 101 | 36 |
| **Semi-professionnels et techniciens** | **1 518** | 1 064 | 452 | **13** | 9 | 4 | **7** | 7 | 0 | **70** | 59 | 11 |
| **Surveillants** | **173** | 74 | 99 | **0** | 0 | 0 | **0** | 0 | 0 | **17** | 9 | 8 |
| **Contremaîtres** | **83** | 74 | 9 | **0** | 0 | 0 | **1** | 1 | 0 | **0** | 0 | 0 |
| **Employés de bureau** | **4 604** | 895 | 3 709 | **52** | 10 | 42 | **33** | 10 | 23 | **543** | 156 | 387 |
| **Employés du secteur de la vente** | **1 122** | 661 | 461 | **6** | 2 | 4 | **10** | 5 | 5 | **49** | 29 | 20 |
| **Employés du secteur des services** | **98** | 71 | 27 | **0** | 0 | 0 | **0** | 0 | 0 | **8** | 7 | 1 |
| **Travailleurs qualifiés et artisans** | **671** | 641 | 30 | **6** | 6 | 0 | **7** | 7 | 0 | **40** | 37 | 3 |
| **Travailleurs manuels spécialisés** | **858** | 748 | 110 | **12** | 11 | 1 | **2** | 2 | 0 | **97** | 96 | 1 |
| **Autres travailleurs manuels** | **245** | 228 | 17 | **3** | 3 | 0 | **2** | 2 | 0 | **27** | 27 | 0 |
| **Nombre total des salariés** | **11 111** | **5 648** | **5 461** | **105** | **46** | **59** | **75** | **42** | **33** | **1 031** | **554** | **477** |

## Tableau 7.7

### MEMBRES DES GROUPES DÉSIGNÉS RECRUTÉS POUR OCCUPER UN EMPLOI PERMANENT À TEMPS PLEIN DANS LES **AUTRES SECTEURS** SELON LE SEXE ET LA CATÉGORIE PROFESSIONNELLE

| | Tous les salariés | | | Autochtones | | | Personnes handicapées | | | Membres des minorités visibles | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| **Catégorie professionnelle** | **Total** | Hommes | Femmes | **Total** | Hommes | Femmes | **Total** | Hommes | Femmes | **Total** | Hommes | Femmes |
| [illegible] | **40** | 34 | 6 | **0** | 0 | 0 | **1** | 1 | 0 | **0** | 0 | 0 |
| [illegible] | **313** | 212 | 101 | **2** | 2 | 0 | **6** | 3 | 3 | **10** | 9 | 1 |
| [illegible] | **667** | 493 | 174 | **5** | 3 | 2 | **10** | 9 | 1 | **78** | 67 | 11 |
| [illegible] | **367** | 256 | 111 | **7** | 5 | 2 | **5** | 3 | 2 | **35** | 18 | 17 |
| [illegible] | **79** | 48 | 31 | **0** | 0 | 0 | **1** | 0 | 1 | **3** | 0 | 3 |
| [illegible] | **89** | 83 | 6 | **3** | 3 | 0 | **1** | 1 | 0 | **0** | 0 | 0 |
| [illegible] | **1 201** | 198 | 1 003 | **35** | 7 | 28 | **25** | 8 | 17 | **73** | 18 | 55 |
| [illegible] | **121** | 102 | 19 | **0** | 0 | 0 | **2** | 2 | 0 | **8** | 4 | 4 |
| [illegible] | **594** | 361 | 233 | **3** | 2 | 1 | **0** | 0 | 0 | **45** | 28 | 17 |
| [illegible] | **229** | 204 | 25 | **2** | 2 | 0 | **3** | 3 | 0 | **7** | 7 | 0 |
| [illegible] | **389** | 344 | 45 | **17** | 15 | 2 | **6** | 6 | 0 | **11** | 11 | 0 |
| [illegible] | **1 156** | 999 | 157 | **58** | 48 | 10 | **11** | 10 | 1 | **144** | 127 | 17 |
| **Nombre total des salariés** | **5 245** | **3 334** | **1 911** | **132** | **87** | **45** | **71** | **46** | **25** | **414** | **289** | **125** |

## Tableau 8.1

### MEMBRES DES GROUPES DÉSIGNÉS QUI ONT CESSÉ D'OCCUPER UN EMPLOI **PERMANENT À TEMPS PLEIN** SELON LE SEXE ET LA CATÉGORIE PROFESSIONNELLE

| | Tous les salariés | | | Autochtones | | | Personnes handicapées | | | Membres des minorités visibles | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| **Catégorie professionnelle** | **Total** | Hommes | Femmes | **Total** | Hommes | Femmes | **Total** | Hommes | Femmes | **Total** | Hommes | Femmes |
| **Cadres supérieurs** | **559** | 519 | 40 | **1** | 1 | 0 | **16** | 16 | 0 | **21** | 19 | 2 |
| **Cadres intermédiaires et autres cadres professionnels** | **7 416** | 5 206 | 2 210 | **31** | 22 | 9 | **195** | 147 | 48 | **370** | 239 | 131 |
| **Semi-professionnels et techniciens** | **3 457** | 2 249 | 1 208 | **21** | 14 | 7 | **74** | 50 | 24 | **432** | 295 | 137 |
| **Surveillants** | **2 984** | 2 273 | 711 | **18** | 15 | 3 | **54** | 46 | 8 | **100** | 80 | 20 |
| **Contremaîtres** | **1 946** | 932 | 1 014 | **19** | 8 | 11 | **44** | 19 | 25 | **112** | 36 | 76 |
| **Employés de bureau** | **1 435** | 1 377 | 58 | **17** | 17 | 0 | **35** | 35 | 0 | **28** | 27 | 1 |
| **Employés du secteur de la vente** | **21 222** | 5 201 | 16 021 | **224** | 51 | 173 | **580** | 153 | 427 | **2 091** | 588 | 1 503 |
| **Employés du secteur des services** | **2 294** | 1 295 | 999 | **25** | 10 | 15 | **23** | 15 | 8 | **92** | 52 | 40 |
| **Travailleurs qualifiés et artisans** | **1 895** | 1 022 | 873 | **28** | 17 | 11 | **21** | 15 | 6 | **146** | 92 | 54 |
| **Travailleurs manuels spécialisés** | **3 930** | 3 824 | 106 | **48** | 47 | 1 | **102** | 101 | 1 | **161** | 158 | 3 |
| **Autres travailleurs manuels** | **11 431** | 10 944 | 487 | **130** | 126 | 4 | **149** | 142 | 7 | **285** | 269 | 16 |
| | **5 750** | 5 391 | 359 | **156** | 140 | 16 | **112** | 107 | 5 | **273** | 250 | 23 |
| **Nombre total des salariés** | **64 319** | **40 233** | **24 086** | **718** | **468** | **250** | **1 405** | **846** | **559** | **4 111** | **2 105** | **2 006** |

## Tableau 8.2

### MEMBRES DES GROUPES DÉSIGNÉS QUI ONT CESSÉ D'OCCUPER UN EMPLOI **PERMANENT À TEMPS PARTIEL** SELON LE SEXE ET LA CATÉGORIE PROFESSIONNELLE

| | Tous les salariés | | | Autochtones | | | Personnes handicapées | | | Membres des minorités visibles | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| **Catégorie professionnelle** | **Total** | Hommes | Femmes | **Total** | Hommes | Femmes | **Total** | Hommes | Femmes | **Total** | Hommes | Femmes |
| **Cadres supérieurs** | **0** | 0 | 0 | **0** | 0 | 0 | **0** | 0 | 0 | **0** | 0 | 0 |
| **Cadres intermédiaires et autres cadres** | **206** | 51 | 155 | **1** | 0 | 1 | **2** | 0 | 2 | **13** | 2 | 11 |
| **Professionnels** | **114** | 31 | 83 | **0** | 0 | 0 | **1** | 0 | 1 | **8** | 4 | 4 |
| **Semi-professionnels et techniciens** | **641** | 409 | 232 | **3** | 2 | 1 | **6** | 4 | 2 | **9** | 8 | 1 |
| **Surveillants** | **69** | 24 | 45 | **1** | 0 | 1 | **3** | 0 | 3 | **4** | 1 | 3 |
| **Contremaîtres** | **49** | 42 | 7 | **1** | 0 | 1 | **0** | 0 | 0 | **4** | 4 | 0 |
| **Employés de bureau** | **11 648** | 2 122 | 9 526 | **89** | 19 | 70 | **274** | 44 | 230 | **983** | 286 | 697 |
| **Employés du secteur de la vente** | **462** | 138 | 324 | **13** | 4 | 9 | **5** | 2 | 3 | **45** | 15 | 30 |
| **Employés du secteur des services** | **633** | 407 | 226 | **3** | 2 | 1 | **7** | 3 | 4 | **54** | 35 | 19 |
| **Travailleurs qualifiés et artisans** | **260** | 217 | 43 | **6** | 5 | 1 | **2** | 2 | 0 | **14** | 12 | 2 |
| **Travailleurs manuels spécialisés** | **1 959** | 1 667 | 292 | **12** | 10 | 2 | **10** | 9 | 1 | **62** | 48 | 14 |
| **Autres travailleurs manuels** | **5 289** | 5 044 | 245 | **57** | 50 | 7 | **24** | 21 | 3 | **613** | 600 | 13 |
| **Nombre total des salariés** | **21 330** | **10 152** | **11 178** | **186** | **92** | **94** | **334** | **85** | **249** | **1 809** | **1 015** | **794** |

## Tableau 8.3

### MEMBRES DES GROUPES DÉSIGNÉS QUI ONT CESSÉ D'OCCUPER UN EMPLOI **TEMPORAIRE** SELON LE SEXE ET LA CATÉGORIE PROFESSIONNELLE

| | Tous les salariés | | | Autochtones | | | Personnes handicapées | | | Membres des minorités visibles | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| **Catégorie professionnelle** | **Total** | Hommes | Femmes | **Total** | Hommes | Femmes | **Total** | Hommes | Femmes | **Total** | Hommes | Femmes |
| **Cadres supérieurs** | **0** | 0 | 0 | **0** | 0 | 0 | **0** | 0 | 0 | **0** | 0 | 0 |
| **Cadres intermédiaires et autres cadres** | **65** | 26 | 39 | **1** | 1 | 0 | **0** | 0 | 0 | **1** | 0 | 1 |
| **Professionnels** | **599** | 306 | 293 | **5** | 2 | 3 | **1** | 0 | 1 | **17** | 10 | 7 |
| **Semi-professionnels et techniciens** | **402** | 210 | 192 | **7** | 5 | 2 | **3** | 2 | 1 | **13** | 7 | 6 |
| **Surveillants** | **9** | 5 | 4 | **0** | 0 | 0 | **0** | 0 | 0 | **0** | 0 | 0 |
| **Contremaîtres** | **7** | 7 | 0 | **0** | 0 | 0 | **0** | 0 | 0 | **0** | 0 | 0 |
| **Employés de bureau** | **988** | 157 | 831 | **7** | 0 | 7 | **7** | 2 | 5 | **114** | 18 | 96 |
| **Employés du secteur de la vente** | **52** | 33 | 19 | **22** | 15 | 7 | **0** | 0 | 0 | **1** | 1 | 0 |
| **Employés du secteur des services** | **30** | 11 | 19 | **0** | 0 | 0 | **3** | 1 | 2 | **0** | 0 | 0 |
| **Travailleurs qualifiés et artisans** | **52** | 38 | 14 | **2** | 1 | 1 | **2** | 2 | 0 | **0** | 0 | 0 |
| **Travailleurs manuels spécialisés** | **177** | 164 | 13 | **3** | 2 | 1 | **1** | 1 | 0 | **4** | 2 | 2 |
| **Autres travailleurs manuels** | **749** | 662 | 87 | **47** | 25 | 22 | **5** | 5 | 0 | **1** | 1 | 0 |
| **Nombre total des salariés** | **3 130** | **1 619** | **1 511** | **94** | **51** | **43** | **22** | **13** | **9** | **151** | **39** | **112** |

## Tableau 8.4

### MEMBRES DES GROUPES DÉSIGNÉS QUI ONT CESSÉ D'OCCUPER UN EMPLOI PERMANENT À TEMPS PLEIN DANS LE **SECTEUR BANCAIRE** SELON LE SEXE ET LA CATÉGORIE PROFESSIONNELLE

| | Tous les salariés | | | Autochtones | | | Personnes handicapées | | | Membres des minorités visibles | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| **Catégorie professionnelle** | **Total** | Hommes | Femmes | **Total** | Hommes | Femmes | **Total** | Hommes | Femmes | **Total** | Hommes | Femmes |
| **Cadres supérieurs** | **138** | 131 | 7 | **0** | 0 | 0 | **5** | 5 | 0 | **10** | 10 | 0 |
| **Cadres intermédiaires et autres cadres** | **3 063** | 1 898 | 1 165 | **11** | 6 | 5 | **115** | 77 | 38 | **251** | 154 | 97 |
| **Professionnels** | **1 571** | 887 | 684 | **10** | 5 | 5 | **50** | 28 | 22 | **237** | 157 | 80 |
| **Semi-professionnels et techniciens** | **105** | 63 | 42 | **1** | 0 | 1 | **3** | 3 | 0 | **11** | 7 | 4 |
| **Surveillants** | **759** | 154 | 605 | **10** | 2 | 8 | **26** | 3 | 23 | **79** | 17 | 62 |
| **Contremaîtres** | **11** | 11 | 0 | **0** | 0 | 0 | **0** | 0 | 0 | **2** | 2 | 0 |
| **Employés de bureau** | **9 821** | 1 604 | 8 217 | **108** | 19 | 89 | **407** | 64 | 343 | **1 461** | 373 | 1 088 |
| **Employés du secteur de la vente** | **76** | 45 | 31 | **0** | 0 | 0 | **2** | 0 | 2 | **8** | 3 | 5 |
| **Employés du secteur des services** | **62** | 52 | 10 | **1** | 1 | 0 | **4** | 3 | 1 | **7** | 5 | 2 |
| **Travailleurs qualifiés et artisans** | **25** | 23 | 2 | **1** | 1 | 0 | **2** | 2 | 0 | **3** | 3 | 0 |
| **Travailleurs manuels spécialisés** | **10** | 10 | 0 | **0** | 0 | 0 | **0** | 0 | 0 | **0** | 0 | 0 |
| **Autres travailleurs manuels** | **23** | 20 | 3 | **0** | 0 | 0 | **1** | 1 | 0 | **1** | 1 | 0 |
| **Nombre total des salariés** | **15 664** | **4 898** | **10 766** | **142** | **34** | **108** | **615** | **186** | **429** | **2 070** | **732** | **1 338** |

## Tableau 8.5

### MEMBRES DES GROUPES DÉSIGNÉS QUI ONT CESSÉ D'OCCUPER UN EMPLOI PERMANENT À TEMPS PLEIN DANS LE **SECTEUR DES TRANSPORTS** SELON LE SEXE ET LA CATÉGORIE PROFESSIONNELLE

| | Tous les salariés | | | Autochtones | | | Personnes handicapées | | | Membres des minorités visibles | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| **Catégorie professionnelle** | **Total** | Hommes | Femmes | **Total** | Hommes | Femmes | **Total** | Hommes | Femmes | **Total** | Hommes | Femmes |
| **Cadres supérieurs** | **191** | 190 | 1 | **0** | 0 | 0 | **4** | 4 | 0 | **6** | 6 | 0 |
| **Cadres intermédiaires et autres cadres** | **1 220** | 1 032 | 188 | **4** | 4 | 0 | **20** | 19 | 1 | **33** | 27 | 6 |
| **Professionnels** | **524** | 350 | 174 | **1** | 1 | 0 | **4** | 4 | 0 | **73** | 42 | 31 |
| **Semi-professionnels et techniciens** | **909** | 808 | 101 | **5** | 5 | 0 | **13** | 11 | 2 | **34** | 31 | 3 |
| **Surveillants** | **606** | 406 | 200 | **5** | 4 | 1 | **7** | 7 | 0 | **12** | 7 | 5 |
| **Contremaîtres** | **830** | 792 | 38 | **15** | 15 | 0 | **23** | 23 | 0 | **15** | 15 | 0 |
| **Employés de bureau** | **3 998** | 1 264 | 2 734 | **49** | 18 | 31 | **50** | 31 | 19 | **195** | 59 | 136 |
| **Employés du secteur de la vente** | **972** | 553 | 419 | **19** | 10 | 9 | **13** | 11 | 2 | **41** | 23 | 18 |
| **Employés du secteur des services** | **1 241** | 600 | 641 | **11** | 7 | 4 | **17** | 12 | 5 | **90** | 60 | 30 |
| **Travailleurs qualifiés et artisans** | **2 511** | 2 462 | 49 | **24** | 24 | 0 | **60** | 60 | 0 | **117** | 115 | 2 |
| **Travailleurs manuels spécialisés** | **9 031** | 8 707 | 324 | **104** | 100 | 4 | **107** | 101 | 6 | **192** | 181 | 11 |
| **Autres travailleurs manuels** | **3 745** | 3 598 | 147 | **114** | 104 | 10 | **64** | 63 | 1 | **132** | 122 | 10 |
| **Nombre total des salariés** | **25 778** | **20 762** | **5 016** | **351** | **292** | **59** | **382** | **346** | **36** | **940** | **688** | **252** |

## Tableau 8.6

### MEMBRES DES GROUPES DÉSIGNÉS QUI ONT CESSÉ D'OCCUPER UN EMPLOI PERMANENT À TEMPS PLEIN DANS LE **SECTEUR DES COMMUNICATIONS** SELON LE SEXE ET LA CATÉGORIE PROFESSIONNELLE

| | Tous les salariés | | | Autochtones | | | Personnes handicapées | | | Membres des minorités visibles | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| **Catégorie professionnelle** | **Total** | Hommes | Femmes | **Total** | Hommes | Femmes | **Total** | Hommes | Femmes | **Total** | Hommes | Femmes |
| **Cadres supérieurs** | **161** | 138 | 23 | **1** | 1 | 0 | **7** | 7 | 0 | **4** | 3 | 1 |
| **Cadres intermédiaires et autres cadres** | **2 638** | 1 863 | 775 | **13** | 9 | 4 | **45** | 37 | 8 | **78** | 50 | 28 |
| **Professionnels** | **860** | 614 | 246 | **4** | 2 | 2 | **8** | 7 | 1 | **72** | 53 | 19 |
| **Semi-professionnels et techniciens** | **1 604** | 1 114 | 490 | **11** | 10 | 1 | **24** | 20 | 4 | **42** | 31 | 11 |
| **Surveillants** | **448** | 275 | 173 | **3** | 1 | 2 | **9** | 8 | 1 | **16** | 10 | 6 |
| **Contremaîtres** | **239** | 225 | 14 | **0** | 0 | 0 | **2** | 2 | 0 | **8** | 7 | 1 |
| **Employés de bureau** | **6 264** | 2 108 | 4 156 | **43** | 7 | 36 | **97** | 50 | 47 | **391** | 141 | 250 |
| **Employés du secteur de la vente** | **1 135** | 606 | 529 | **5** | 0 | 5 | **8** | 4 | 4 | **39** | 22 | 17 |
| **Employés du secteur des services** | **58** | 39 | 19 | **0** | 0 | 0 | **0** | 0 | 0 | **6** | 5 | 1 |
| **Travailleurs qualifiés et artisans** | **855** | 807 | 48 | **12** | 11 | 1 | **19** | 18 | 1 | **31** | 30 | 1 |
| **Travailleurs manuels spécialisés** | **1 030** | 891 | 139 | **9** | 9 | 0 | **5** | 4 | 1 | **85** | 80 | 5 |
| **Autres travailleurs manuels** | **455** | 427 | 28 | **5** | 5 | 0 | **11** | 11 | 0 | **34** | 34 | 0 |
| **Nombre total des salariés** | **15 747** | **9 107** | **6 640** | **106** | **55** | **51** | **235** | **168** | **67** | **806** | **466** | **340** |

## Tableau 8.7

### MEMBRES DES GROUPES DÉSIGNÉS QUI ONT CESSÉ D'OCCUPER UN EMPLOI PERMANENT À TEMPS PLEIN DANS LES **AUTRES SECTEURS** SELON LE SEXE ET LA CATÉGORIE PROFESSIONNELLE

| | Tous les salariés | | | Autochtones | | | Personnes handicapées | | | Membres des minorités visibles | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| **Catégorie professionnelle** | **Total** | Hommes | Femmes | **Total** | Hommes | Femmes | **Total** | Hommes | Femmes | **Total** | Hommes | Femmes |
| **Cadres supérieurs** | **69** | 60 | 9 | **0** | 0 | 0 | **0** | 0 | 0 | **1** | 0 | 1 |
| **Cadres intermédiaires et autres cadres** | **495** | 413 | 82 | **3** | 3 | 0 | **15** | 14 | 1 | **8** | 8 | 0 |
| **Professionnels** | **502** | 398 | 104 | **6** | 6 | 0 | **12** | 11 | 1 | **50** | 43 | 7 |
| **Semi-professionnels et techniciens** | **366** | 288 | 78 | **1** | 0 | 1 | **14** | 12 | 2 | **13** | 11 | 2 |
| **Surveillants** | **133** | 97 | 36 | **1** | 1 | 0 | **2** | 1 | 1 | **5** | 2 | 3 |
| **Contremaîtres** | **355** | 349 | 6 | **2** | 2 | 0 | **10** | 10 | 0 | **3** | 3 | 0 |
| **Employés de bureau** | **1 139** | 225 | 914 | **24** | 7 | 17 | **26** | 8 | 18 | **44** | 15 | 29 |
| **Employés du secteur de la vente** | **111** | 91 | 20 | **1** | 0 | 1 | **0** | 0 | 0 | **4** | 4 | 0 |
| **Employés du secteur des services** | **534** | 331 | 203 | **16** | 9 | 7 | **0** | 0 | 0 | **43** | 22 | 21 |
| **Travailleurs qualifiés et artisans** | **539** | 532 | 7 | **11** | 11 | 0 | **21** | 21 | 0 | **10** | 10 | 0 |
| **Travailleurs manuels spécialisés** | **1 360** | 1 336 | 24 | **17** | 17 | 0 | **37** | 37 | 0 | **8** | 8 | 0 |
| **Autres travailleurs manuels** | **1 527** | 1 346 | 181 | **37** | 31 | 6 | **36** | 32 | 4 | **106** | 93 | 13 |
| **Nombre total des salariés** | **7 130** | **5 466** | **1 664** | **119** | **87** | **32** | **173** | **146** | **27** | **295** | **219** | **76** |

## Tableau 9.1

### MEMBRES DES GROUPES DÉSIGNÉS PROMUS À UN EMPLOI **PERMANENT À TEMPS PLEIN** SELON LE SEXE ET LA CATÉGORIE PROFESSIONNELLE

| | Tous les salariés | | | Autochtones | | | Personnes handicapées | | | Membres des minorités visibles | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| **Catégorie professionnelle** | **Total** | Hommes | Femmes | **Total** | Hommes | Femmes | **Total** | Hommes | Femmes | **Total** | Hommes | Femmes |
| **Cadres supérieurs** | **619** | 544 | 75 | **2** | 2 | 0 | **18** | 17 | 1 | **19** | 14 | 5 |
| **Cadres intermédiaires et autres cadres** | **15 412** | 7 871 | 7 541 | **52** | 19 | 33 | **491** | 273 | 218 | **1 282** | 556 | 727 |
| **Professionnels** | **6 067** | 2 828 | 3 239 | **23** | 7 | 16 | **128** | 62 | 66 | **883** | 456 | 427 |
| **Semi-professionnels et techniciens** | **2 243** | 1 684 | 559 | **21** | 16 | 5 | **40** | 28 | 12 | **113** | 81 | 32 |
| **Surveillants** | **3 725** | 927 | 2 798 | **22** | 7 | 15 | **123** | 20 | 103 | **445** | 124 | 321 |
| **Contremaîtres** | **1 606** | 1 528 | 78 | **29** | 28 | 1 | **20** | 20 | 0 | **59** | 55 | 4 |
| **Employés de bureau** | **22 619** | 3 533 | 19 086 | **202** | 32 | 170 | **763** | 121 | 642 | **3 379** | 759 | 2 620 |
| **Employés du secteur de la vente** | **824** | 303 | 521 | **7** | 3 | 4 | **14** | 5 | 9 | **45** | 17 | 28 |
| **Employés du secteur des services** | **351** | 204 | 147 | **2** | 2 | 0 | **1** | 1 | 0 | **17** | 9 | 8 |
| **Travailleurs qualifiés et artisans** | **2 258** | 2 095 | 163 | **24** | 21 | 3 | **34** | 34 | 0 | **94** | 88 | 6 |
| **Travailleurs manuels spécialisés** | **2 273** | 2 136 | 137 | **62** | 59 | 3 | **37** | 35 | 2 | **85** | 77 | 8 |
| **Autres travailleurs manuels** | **1 321** | 1 206 | 115 | **45** | 39 | 6 | **18** | 16 | 2 | **158** | 152 | 6 |
| **Nombre total des salariés** | **59 318** | **24 859** | **34 459** | **491** | **235** | **256** | **1 687** | **632** | **1 055** | **6 579** | **2 388** | **4 192** |

## Tableau 9.2

### MEMBRES DES GROUPES DÉSIGNÉS PROMUS À UN EMPLOI **PERMANENT À TEMPS PARTIEL** SELON LE SEXE ET LA CATÉGORIE PROFESSIONNELLE

| | Tous les salariés | | | Autochtones | | | Personnes handicapées | | | Membres des minorités visibles | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| **Catégorie professionnelle** | **Total** | Hommes | Femmes | **Total** | Hommes | Femmes | **Total** | Hommes | Femmes | **Total** | Hommes | Femmes |
| **Cadres supérieurs** | **0** | 0 | 0 | **0** | 0 | 0 | **0** | 0 | 0 | **0** | 0 | 0 |
| **Cadres intermédiaires et autres cadres** | **159** | 19 | 140 | **0** | 0 | 0 | **6** | 0 | 6 | **6** | 2 | 4 |
| **Professionnels** | **52** | 2 | 50 | **0** | 0 | 0 | **0** | 0 | 0 | **1** | 0 | 1 |
| **Semi-professionnels et techniciens** | **27** | 12 | 15 | **0** | 0 | 0 | **0** | 0 | 0 | **1** | 1 | 0 |
| **Surveillants** | **100** | 16 | 84 | **1** | 0 | 1 | **5** | 0 | 5 | **8** | 1 | 7 |
| **Contremaîtres** | **75** | 60 | 15 | **3** | 1 | 2 | **3** | 3 | 0 | **7** | 6 | 1 |
| **Employés de bureau** | **3 472** | 385 | 3 087 | **18** | 4 | 14 | **101** | 12 | 89 | **295** | 62 | 233 |
| **Employés du secteur de la vente** | **27** | 2 | 25 | **0** | 0 | 0 | **0** | 0 | 0 | **1** | 1 | 0 |
| **Employés du secteur des services** | **11** | 7 | 4 | **0** | 0 | 0 | **1** | 0 | 1 | **1** | 0 | 1 |
| **Travailleurs qualifiés et artisans** | **12** | 10 | 2 | **0** | 0 | 0 | **0** | 0 | 0 | **1** | 1 | 0 |
| **Travailleurs manuels spécialisés** | **75** | 68 | 7 | **0** | 0 | 0 | **0** | 0 | 0 | **3** | 2 | 1 |
| **Autres travailleurs manuels** | **99** | 97 | 2 | **1** | 1 | 0 | **2** | 2 | 0 | **2** | 2 | 0 |
| **Nombre total des salariés** | **4 109** | **678** | **3 431** | **23** | **6** | **17** | **118** | **17** | **101** | **326** | **78** | **248** |

## Tableau 9.3

### MEMBRES DES GROUPES DÉSIGNÉS PROMUS À UN EMPLOI **TEMPORAIRE** SELON LE SEXE ET LA CATÉGORIE PROFESSIONNELLE

| | Tous les salariés | | | Autochtones | | | Personnes handicapées | | | Membres des minorités visibles | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| **Catégorie professionnelle** | **Total** | Hommes | Femmes | **Total** | Hommes | Femmes | **Total** | Hommes | Femmes | **Total** | Hommes | Femmes |
| **Cadres supérieurs** | **0** | 0 | 0 | **0** | 0 | 0 | **0** | 0 | 0 | **0** | 0 | 0 |
| **Cadres intermédiaires et autres cadres** | **13** | 5 | 8 | **0** | 0 | 0 | **0** | 0 | 0 | **0** | 0 | 0 |
| **Professionnels** | **29** | 14 | 15 | **0** | 0 | 0 | **1** | 1 | 0 | **1** | 1 | 0 |
| **Semi-professionnels et techniciens** | **35** | 26 | 9 | **3** | 2 | 1 | **0** | 0 | 0 | **2** | 2 | 0 |
| **Surveillants** | **4** | 4 | 0 | **1** | 1 | 0 | **0** | 0 | 0 | **1** | 1 | 0 |
| **Contremaîtres** | **0** | 0 | 0 | **0** | 0 | 0 | **0** | 0 | 0 | **0** | 0 | 0 |
| **Employés de bureau** | **85** | 29 | 56 | **0** | 0 | 0 | **2** | 0 | 2 | **3** | 1 | 2 |
| **Employés du secteur de la vente** | **1** | 0 | 1 | **0** | 0 | 0 | **0** | 0 | 0 | **0** | 0 | 0 |
| **Employés du secteur des services** | **2** | 1 | 1 | **0** | 0 | 0 | **0** | 0 | 0 | **1** | 1 | 0 |
| **Travailleurs qualifiés et artisans** | **4** | 3 | 1 | **0** | 0 | 0 | **0** | 0 | 0 | **0** | 0 | 0 |
| **Travailleurs manuels spécialisés** | **24** | 21 | 3 | **0** | 0 | 0 | **0** | 0 | 0 | **1** | 1 | 0 |
| **Autres travailleurs manuels** | **11** | 9 | 2 | **6** | 5 | 1 | **0** | 0 | 0 | **0** | 0 | 0 |
| **Nombre total des salariés** | **208** | **112** | **96** | **10** | **8** | **2** | **3** | **1** | **2** | **9** | **7** | **2** |

## Tableau 9.4

### MEMBRES DES GROUPES DÉSIGNÉS PROMUS À UN EMPLOI PERMANENT À TEMPS PLEIN DANS LE **SECTEUR BANCAIRE** SELON LE SEXE ET LA CATÉGORIE PROFESSIONNELLE

| | Tous les salariés | | | Autochtones | | | Personnes handicapées | | | Membres des minorités visibles | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| **Catégorie professionnelle** | **Total** | Hommes | Femmes | **Total** | Hommes | Femmes | **Total** | Hommes | Femmes | **Total** | Hommes | Femmes |
| **Cadres supérieurs** | **318** | 279 | 39 | **0** | 0 | 0 | **13** | 13 | 0 | **9** | 7 | 2 |
| **Cadres intermédiaires et autres cadres** | **11 553** | 5 211 | 6 342 | **39** | 11 | 28 | **443** | 237 | 206 | **1 139** | 457 | 683 |
| **Professionnels** | **4 579** | 1 803 | 2 776 | **17** | 3 | 14 | **109** | 50 | 59 | **760** | 368 | 392 |
| **Semi-professionnels et techniciens** | **268** | 113 | 155 | **2** | 1 | 1 | **8** | 2 | 6 | **30** | 20 | 10 |
| **Surveillants** | **2 881** | 437 | 2 444 | **18** | 4 | 14 | **115** | 14 | 101 | **407** | 100 | 307 |
| **Contremaîtres** | **12** | 9 | 3 | **1** | 1 | 0 | **1** | 1 | 0 | **2** | 1 | 1 |
| **Employés de bureau** | **17 239** | 2 086 | 15 153 | **145** | 19 | 126 | **662** | 85 | 577 | **3 003** | 666 | 2 337 |
| **Employés du secteur de la vente** | **103** | 63 | 40 | **0** | 0 | 0 | **4** | 1 | 3 | **10** | 8 | 2 |
| **Employés du secteur des services** | **44** | 33 | 11 | **0** | 0 | 0 | **1** | 1 | 0 | **6** | 5 | 1 |
| **Travailleurs qualifiés et artisans** | **18** | 14 | 4 | **0** | 0 | 0 | **0** | 0 | 0 | **1** | 0 | 1 |
| **Travailleurs manuels spécialisés** | **16** | 8 | 8 | **1** | 1 | 0 | **0** | 0 | 0 | **3** | 1 | 2 |
| **Autres travailleurs manuels** | **10** | 9 | 1 | **0** | 0 | 0 | **2** | 1 | 1 | **0** | 0 | 0 |
| **Nombre total des salariés** | **37 041** | **10 065** | **26 976** | **223** | **40** | **183** | **1 358** | **405** | **953** | **5 370** | **1 633** | **3 738** |

## Tableau 9.5

### MEMBRES DES GROUPES DÉSIGNÉS PROMUS À UN EMPLOI PERMANENT À TEMPS PLEIN DANS LE **SECTEUR DES TRANSPORTS** SELON LE SEXE ET LA CATÉGORIE PROFESSIONNELLE

| | Tous les salariés | | | Autochtones | | | Personnes handicapées | | | Membres des minorités visibles | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| **Catégorie professionnelle** | **Total** | Hommes | Femmes | **Total** | Hommes | Femmes | **Total** | Hommes | Femmes | **Total** | Hommes | Femmes |
| **Cadres supérieurs** | **135** | 118 | 17 | **1** | 1 | 0 | **3** | 2 | 1 | **3** | 1 | 2 |
| **Cadres intermédiaires et autres cadres** | **1 031** | 827 | 204 | **4** | 3 | 1 | **15** | 13 | 2 | **29** | 25 | 4 |
| **Professionnels** | **349** | 260 | 89 | **1** | 1 | 0 | **2** | 1 | 1 | **25** | 15 | 10 |
| **Semi-professionnels et techniciens** | **931** | 790 | 141 | **9** | 8 | 1 | **10** | 6 | 4 | **45** | 32 | 13 |
| **Surveillants** | **396** | 254 | 142 | **0** | 0 | 0 | **4** | 3 | 1 | **14** | 10 | 4 |
| **Contremaîtres** | **1 071** | 1 026 | 45 | **26** | 25 | 1 | **14** | 14 | 0 | **29** | 27 | 2 |
| **Employés de bureau** | **1 645** | 735 | 910 | **25** | 10 | 15 | **40** | 20 | 20 | **91** | 29 | 62 |
| **Employés du secteur de la vente** | **176** | 80 | 96 | **3** | 2 | 1 | **2** | 2 | 0 | **11** | 6 | 5 |
| **Employés du secteur des services** | **207** | 82 | 125 | **2** | 2 | 0 | **0** | 0 | 0 | **10** | 3 | 7 |
| **Travailleurs qualifiés et artisans** | **1 404** | 1 380 | 24 | **15** | 14 | 1 | **25** | 25 | 0 | **53** | 53 | 0 |
| **Travailleurs manuels spécialisés** | **1 472** | 1 420 | 52 | **28** | 26 | 2 | **23** | 22 | 1 | **46** | 45 | 1 |
| **Autres travailleurs manuels** | **581** | 555 | 26 | **16** | 15 | 1 | **9** | 9 | 0 | **28** | 27 | 1 |
| **Nombre total des salariés** | **9 398** | **7 527** | **1 871** | **130** | **107** | **23** | **147** | **117** | **30** | **384** | **273** | **111** |

## Tableau 9.6

### MEMBRES DES GROUPES DÉSIGNÉS PROMUS À UN EMPLOI PERMANENT À TEMPS PLEIN DANS LE **SECTEUR DES COMMUNICATIONS** SELON LE SEXE ET LA CATÉGORIE PROFESSIONNELLE

| | Tous les salariés | | | Autochtones | | | Personnes handicapées | | | Membres des minorités visibles | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| **Catégorie professionnelle** | **Total** | Hommes | Femmes | **Total** | Hommes | Femmes | **Total** | Hommes | Femmes | **Total** | Hommes | Femmes |
| **Cadres supérieurs** | **103** | 88 | 15 | **1** | 1 | 0 | **1** | 1 | 0 | **4** | 3 | 1 |
| **Cadres intermédiaires et autres cadres** | **2 332** | 1 471 | 861 | **7** | 4 | 3 | **26** | 18 | 8 | **94** | 60 | 34 |
| **Professionnels** | **706** | 477 | 229 | **1** | 0 | 1 | **8** | 5 | 3 | **51** | 39 | 12 |
| **Semi-professionnels et techniciens** | **746** | 554 | 192 | **5** | 3 | 2 | **8** | 8 | 0 | **21** | 18 | 3 |
| **Surveillants** | **317** | 166 | 151 | **3** | 2 | 1 | **4** | 3 | 1 | **19** | 11 | 8 |
| **Contremaîtres** | **298** | 280 | 18 | **0** | 0 | 0 | **2** | 2 | 0 | **25** | 24 | 1 |
| **Employés de bureau** | **3 200** | 639 | 2 561 | **25** | 2 | 23 | **50** | 13 | 37 | **254** | 60 | 194 |
| **Employés du secteur de la vente** | **499** | 129 | 370 | **4** | 1 | 3 | **7** | 2 | 5 | **23** | 3 | 20 |
| **Employés du secteur des services** | **9** | 5 | 4 | **0** | 0 | 0 | **0** | 0 | 0 | **0** | 0 | 0 |
| **Travailleurs qualifiés et artisans** | **667** | 536 | 131 | **7** | 6 | 1 | **6** | 6 | 0 | **34** | 29 | 5 |
| **Travailleurs manuels spécialisés** | **399** | 332 | 67 | **2** | 1 | 1 | **5** | 5 | 0 | **31** | 26 | 5 |
| **Autres travailleurs manuels** | **121** | 94 | 27 | **2** | 1 | 1 | **0** | 0 | 0 | **4** | 4 | 0 |
| **Nombre total des salariés** | **9 397** | **4 771** | **4 626** | **57** | **21** | **36** | **117** | **63** | **54** | **560** | **277** | **283** |

## Tableau 9.7

### MEMBRES DES GROUPES DÉSIGNÉS PROMUS À UN EMPLOI PERMANENT À TEMPS PLEIN DANS LES **AUTRES SECTEURS** SELON LE SEXE ET LA CATÉGORIE PROFESSIONNELLE

| | Tous les salariés | | | Autochtones | | | Personnes handicapées | | | Membres des minorités visibles | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| **Catégorie professionnelle** | **Total** | Hommes | Femmes | **Total** | Hommes | Femmes | **Total** | Hommes | Femmes | **Total** | Hommes | Femmes |
| **Cadres supérieurs** | **63** | 59 | 4 | **0** | 0 | 0 | **1** | 1 | 0 | **3** | 3 | 0 |
| **Cadres intermédiaires et autres cadres** | **496** | 362 | 134 | **2** | 1 | 1 | **7** | 5 | 2 | **20** | 14 | 6 |
| **Professionnels** | **433** | 288 | 145 | **4** | 3 | 1 | **9** | 6 | 3 | **47** | 34 | 13 |
| **Semi-professionnels et techniciens** | **298** | 227 | 71 | **5** | 4 | 1 | **14** | 12 | 2 | **17** | 11 | 6 |
| **Surveillants** | **131** | 70 | 61 | **1** | 1 | 0 | **0** | 0 | 0 | **5** | 3 | 2 |
| **Contremaîtres** | **225** | 213 | 12 | **2** | 2 | 0 | **3** | 3 | 0 | **3** | 3 | 0 |
| **Employés de bureau** | **535** | 73 | 462 | **7** | 1 | 6 | **11** | 3 | 8 | **31** | 4 | 27 |
| **Employés du secteur de la vente** | **46** | 31 | 15 | **0** | 0 | 0 | **1** | 0 | 1 | **1** | 0 | 1 |
| **Employés du secteur des services** | **91** | 84 | 7 | **0** | 0 | 0 | **0** | 0 | 0 | **1** | 1 | 0 |
| **Travailleurs qualifiés et artisans** | **169** | 165 | 4 | **2** | 1 | 1 | **3** | 3 | 0 | **6** | 6 | 0 |
| **Travailleurs manuels spécialisés** | **386** | 376 | 10 | **31** | 31 | 0 | **9** | 8 | 1 | **5** | 5 | 0 |
| **Autres travailleurs manuels** | **609** | 548 | 61 | **27** | 23 | 4 | **7** | 6 | 1 | **126** | 121 | 5 |
| **Nombre total des salariés** | **3 482** | **2 496** | **986** | **81** | **67** | **14** | **65** | **47** | **18** | **265** | **205** | **60** |